Bayerische Regional-KODA

Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD)

14. Aktualisierung

Stand: 01.08.2012

Inhaltsverzeichnis

§ 14 Wahlvorschläge der Beschäftigten

§ 15 Prüfung der Wahlvorschläge und vorläufige Kandidatenliste

§ 16 Endgültige Kandidatenliste

Fünfter Abschnitt - Wahlhandlung

§ 17 Stimmen

§ 18 Wahlunterlagen

§ 19 Durchführung der Wahl

Sechster Abschnitt - Feststellung des Wahlergebnisses

§ 20 Auszählung der Stimmen

§ 21 Ungültige Stimmen, Zurückweisung von Wahlbriefen

§ 22 Entscheidung des Wahlvorstandes

§ 23 Feststellung des Wahlergebnisses

§ 24 Vorläufiges Wahlergebnis

§ 25 Wahlanfechtung

§ 26 Endgültiges Wahlergebnis

§ 27 Wahlniederschrift und Aufbewahrung der Wahlunterlagen

5. Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung - KAGO - in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz vom 25. Februar 2010

Inhaltsübersicht

Präambel

Erster Teil - Allgemeine Vorschriften -

§ 1 Kirchliche Gerichte für Arbeitssachen

§ 2 Sachliche Zuständigkeit

§ 3 Örtliche Zuständigkeit

§ 4 Besetzung der Gerichte

§ 5 Aufbringung der Mittel

§ 6 Gang des Verfahrens

§ 7 Verfahrensgrundsätze

§ 8 Verfahrensbeteiligte

§ 9 Beiladung

§ 10 Klagebefugnis

§ 11 Prozessvertretung

§ 12 Kosten (Gebühren und Auslagen)

§ 13 Rechts- und Amtshilfe

Zweiter Teil - Aufbau der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen - 1. Abschnitt: Kirchliche Arbeitsgerichte erster Instanz

§ 14 Errichtung

§ 15 Gerichtssitz/Dienstaufsicht/Geschäftsstelle

Präambel

Das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen umfasst die von der Bayerischen Regional-KODA beschlossenen und von den bayerischen (Erz)Bischöfen jeweils für ihre (Erz-)Diözese in Kraft gesetzten kirchlichen arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen.

Das einheitliche, regionale und eigenständige kirchliche Arbeitsvertragsrecht in den Bayerischen (Erz-)Diözesen wurde durch die Bayerische Regional-KODA auf der Basis grundlegender Beschlüsse gestaltet. Dabei orientierte sich die Bayerische Regional-KODA stets an den tarifrechtlichen Regelungen für Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Freistaat Bayern.

Die weitere Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts der Bayerischen (Erz-)Diözesen orientiert sich am Tarifvertrag (TVöD – Fassung VKA) für die Beschäftigten der Arbeitgeber, die Mitglieder des kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern sind. Im Übrigen können Bestandteile der weiteren Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes im Freistaat Bayern berücksichtigt werden.

Die weitere Gestaltung der Sonderregelungen für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft im Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen orientiert sich an den für Lehrkräfte des Freistaates Bayern geltenden Regelungen.

Die Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz-)Diözesen erfolgt auf den genannten Grundlagen, soweit kirchenspezifische Gründe dem nicht entgegenstehen.

Teil A

A, 1. Allgemeiner Teil

Abschnitt I: Allgemeine Vorschriften (§§ 1-5a)

§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich

(1) Für das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen - nachfolgend Beschäftigte genannt – im Dienst der Kath. Kirche in Bayern gelten die von der Bayerischen Regional-KODA (BayRK) beschlossenen und vom (Erz-)Bischof für die (Erz-)Diözese in Kraft gesetzten arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen der bayerischen (Erz-)Diözesen in ihrer jeweiligen Fassung bei den folgenden Anstellungsträgern:

1. den einzelnen (Erz-)Diözesen, auch als Rechtsträger von selbstständig geführten Einrichtungen,

2. den Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,

3. den Verbänden von Kirchengemeinden,

4. den sonstigen öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,

5. den sonstigen kirchlichen Rechtsträgern und ihren Einrichtungen, unbeschadet ihrer Rechtsform, soweit sie gehalten sind, die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen,

6. den Instituten des geweihten Lebens päpstlichen Rechts und den Gesellschaften des apostolischen Lebens päpstlichen Rechts, soweit diese verbindlich entschieden haben, dass die vom (Erz-)Bischof in Kraft gesetzten Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA (§ 12 BayRKO) auch für ihre Einrichtungen in den bayerischen (Erz-)Diözesen gleichfalls als in Kraft gesetzt gelten.

(2) Diese Regelungen gelten nicht für

a) Beschäftigte als leitende Mitarbeiter im Sinne der MAVO, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,

b) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,

c) *(frei)*

d) Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, auf deren Arbeitsverhältnisse die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) Anwendung finden,

e) bis f) *(frei)*

g) Beschäftigte, für die eine kollektivrechtliche Regelung im Bereich des Freistaates Bayern für Waldarbeiter einzelvertraglich zur Anwendung kommt,

h) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zweck ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontäre und Praktikanten, die im ABD in den Regelungen für Auszubildende und Praktikanten gesondert geregelt sind,

i) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 88 ff. SGB III gewährt werden,

k) *(aufgehoben)*

l) Leiharbeitnehmerinnen/Leiharbeitnehmer von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse kollektivrechtlich geregelt sind,

m) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (kurzfristig Beschäftigte) soweit nicht nachfolgend anderes geregelt ist.

n) bis q) *(frei)*

r) Beschäftigte in Brauereien, Gaststätten und Hotels, soweit anderweitige kollektivrechtliche Regelungen vereinbart sind,

s) Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer, wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunsthochschulen, Musikhochschulen und Fachhochschulen für Musik,

t) *(frei)*

u) Kleriker gemäß c. 1009 CIC/83

Anmerkung zu Absatz 2 Buchst. s:

Ausgenommen sind auch wissenschaftliche Assistentinnen/Assistenten, Verwalterinnen/Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistentinnen/Assistenten und Lektorinnen/Lektoren, soweit und solange entsprechende Arbeitsverhältnisse am 1. Oktober 2005 bestehen oder innerhalb der Umsetzungsfrist des § 72 Abs. 1 Satz 7 HRG begründet werden (gilt auch für Forschungseinrichtungen); dies gilt auch für nachfolgende Verlängerungen solcher Arbeitsverhältnisse.

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

(2) 1Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. 2Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(3) 1Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. 2Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

(4) 1Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. 2Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

(2) 1Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. 2Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. 3Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

1. Die Verletzung der Pflichten gemäß § 3 Abs. 2 kann einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen; ggf. entsteht Schadensersatzpflicht.

2. Die Dienstvorgesetzten haben dafür Sorge zu tragen, dass ihre Beschäftigten in regelmäßigen Abständen über diese Verpflichtungen belehrt werden.

3. Die Dienstvorgesetzten haben etwaigen Verstößen nach Möglichkeit durch geeignete organisatorische und personalpolitische Maßnahmen vorzubeugen.

(3) 1Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. 2Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechtigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. 3Eine Nebentätigkeit ist zu untersagen, wenn und soweit sie

a) gegen kirchliche oder staatliche Gesetze verstößt,

b) mit dem Ansehen des kirchlichen Dienstes nicht vereinbar ist,

c) die/den Beschäftigte/n in Widerspruch zu ihren/seinen dienstlichen Pflichten bringt,

d) in Konkurrenz zu der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit der/des Beschäftigten steht,

e) die Zeit oder die Arbeitskraft der/des Beschäftigten so stark in Anspruch nimmt, dass die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer/seiner arbeitsvertraglich vereinbarten Pflichten beeinträchtigt wird.

4Auch nicht anzeigepflichtige Nebentätigkeiten dürfen die Dienstobliegenheiten nicht beeinträchtigen.

(4) 1Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. 2Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine/n Vertrauensärztin/Vertrauensarzt oder eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln. 3Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

Unter Vertrauensärztin/Vertrauensarzt im Sinne des § 3 Abs. 4 ist eine/ein vom Arbeitgeber mit der Untersuchung beauftragte/r Ärztin/Arzt zu verstehen.

(5) 1Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. 2Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. 3Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

Protokollnotiz zu Absatz 5:

1. Der Arbeitgeber kann eine Bevollmächtigte/einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.

2. Beschäftigte müssen zu Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

(6) Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der jeweiligen Fassung ist Bestandteil der Arbeitsverträge der Beschäftigten im Dienst der Katholischen Kirche in den bayerischen (Erz-)Diözesen.[1]

[1] **Vgl. hierzu den Beschluss der Zentral-KODA vom 6.11.2008, abgedruckt in Anhang I.**

(7) 1Zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem kirchlichen Arbeitsverhältnis ist die Schlichtungsstelle anzurufen. 2Das Verfahren richtet sich nach der „Ordnung für Schlichtungsverfahren zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Dienstgebern und Mitarbeitern aus dem Arbeitsverhältnis in den bayerischen (Erz-)Diözesen“. 3Das Recht der/des Beschäftigten, das staatliche Arbeitsgericht fristgerecht anzurufen, bleibt davon unberührt. 4Auf die Anrufung der Schlichtungsstelle können Arbeitgeber und Beschäftigte/r im Einzelfall einvernehmlich verzichten.

(8a) Die Beschäftigten haben einen vorsätzlich oder grob fahrlässig verursachten Schaden im Rahmen des allgemeinen Haftungsrechts dem Arbeitgeber zu ersetzen.

(8b) Fügen die Beschäftigten in Ausübung ihres Dienstes weder vorsätzlich noch grob fahrlässig einem Dritten Schaden zu, tritt der Arbeitgeber für den verursachten Schaden ein, soweit es sich nicht um KFZ-Schäden handelt.

(8c) Verursachen die Beschäftigten während einer Dienstfahrt weder vorsätzlich noch grob fahrlässig einen Schaden, ersetzt der Arbeitgeber den am KFZ der Beschäftigten entstandenen Schaden. Haben die Beschäftigten für ihr KFZ eine Fahrzeugteilversicherung abgeschlossen, erstattet der Arbeitgeber bei Teilkaskoschäden nur den Selbstbeteiligungsanteil, den die Beschäftigten zu tragen haben.

(9) 1In Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie in Einrichtungen und sonstigen Tätigkeitsbereichen, die die Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger enthalten oder die in vergleichbarer Weise geeignet sind, Kontakt zu Mindeerjährigen aufzunehmen, ist der Arbeitgeber berechtigt, von den Beschäftigten regelmäßig die Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses gemäß den jeweiligen Bestimmungen des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) zu verlangen. 2Die hierbei anfallenden Kosten trägt der Arbeitgeber. 3Enthält das Führungszeugnis Eintragungen, die nicht dem Zweck der Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen dienen, unterliegen diese Informationen einem Verwertungsverbot. 4Darüberhinaus ist der Arbeitgeber berechtigt, von diesen Beschäftigten die Vorlage einer Selbstverpflichtungserklärung gemäß Anlage G zu verlangen. 5Näheres kann in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

(1) 1Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. 2Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle oder eine Einrichtung außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

Anmerkung zu Absatz 1:

1. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einer anderen Einrichtung desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

2. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einer anderen Einrichtung desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

(2) 1Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen oder kirchlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. 2Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. 3Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. 4Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

Anmerkung zu Absatz 2:

Zuweisung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der Allgemeine Teil nicht zur Anwendung kommt.

(3) 1Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). 2§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Anmerkung zu Absatz 3:

1Personalgestellung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. 2Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

§ 5 Qualifizierung

(1) 1Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. 2Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des kirchlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. 3Qualifizierung wird auch als Teil der Personalentwicklung verstanden.

(2) 1Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch Dienstvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. 2Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) 1Qualifizierungsmaßnahmen sind

a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen
für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung),
d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung) und
e) die Reflexion der ethischen und religiösen Aspekte des kirchlichen Dienstes (religiöse Qualifizierung).

2Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

(4) 1Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. 2Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. 3 Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

(5) 1Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. 2Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. 3Arbeitgeber und Mitarbeitervertretungen sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. 4Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

Protokollnotiz zu Absatz 5 Satz 1:

Es findet die Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen Anwendung.

(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

(7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

(8) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

§ 5a Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen

(1) 1Unterzieht sich eine Beschäftigte/ein Beschäftigter einer in § 5 Absatz 3 Buchstabe a) bis c) und e) genannten Qualifizierungsmaßnahme, die der Arbeitgeber als freiwillige Qualifizierungsmaßnahme anerkannt hat, hat sie/er zu diesem Zwecke jährlich Anspruch auf Arbeitsbefreiung für drei Arbeitstage unter Fortzahlung des Entgelts. 2Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf anteilige Arbeitsbefreiung.

Protokollnotiz zu § 5a Absatz 1:

1Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts richtet sich nach der Anzahl der Arbeitstage pro Woche. 2Beschäftigte haben bei

- einer Ein- oder Zwei-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für einen Arbeitstag,

- einer Drei- oder Vier-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für zwei Arbeitstage,

- einer Fünf- oder Sechs-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für drei Arbeitstage.

(2) 1Veranlasst der Arbeitgeber eine Qualifizierungsmaßnahme im Sinne des § 5 Absatz 3, vermindert sich der Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach Absatz 1 jeweils um die Arbeitstage, die die angeordnete Qualifizierungsmaßnahme dauert. 2Eine Anrechnung nach Satz 1 erfolgt auch, wenn der Arbeitgeber aufgrund einer berufsspezifischen Regelung eine Fortbildung anordnet.

(3) 1Erkennt der Arbeitgeber auf Antrag der/des Beschäftigten darüber hinaus ein dienstliches Interesse an einer Qualifizierungsmaßnahme nach Absatz 1 an, dann erstattet er auf Antrag der/des Beschäftigten die Hälfte der anfallenden Kosten; der Hälfteanteil der Fahrtkosten zum Ort der Qualifizierungsmaßnahme ist nach den Bestimmungen der Reisekostenordnung zu errechnen. 2Von der Regelung zur Erstattung der Fahrtkosten, die außerhalb der bayerischen (Erz-)Diözesen anfallen, kann einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und der/dem Beschäftigten oder durch Dienstvereinbarung abgewichen werden.

Abschnitt II: Arbeitszeit (§§ 6-11b)

Anmerkung zu Abschnitt 2:

Bei In-Kraft-Treten dieser Bestimmungen bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit 1)

(1) 1Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen des TVöD - Fassung VKA*. 2Änderungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Tarifvertrag (TVöD – Fassung VKA) für die Beschäftigten der Arbeitgeber, die Mitglieder des kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern sind, werden zum jeweiligen Zeitpunkt ihres In-Kraft-Tretens Bestandteil des ABD, soweit die Bayerische Regional-KODA nichts anderes beschließt. 3Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. 4 Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

Protokollnotiz zu § 6 Abs. 1 Satz 1:

1. Ist bei teilzeitbeschäftigtem pädagogischem Personal im Arbeitsvertrag eine feste Stundenzahl vereinbart und verändert sich aufgrund der ab 01.07.2008 auf 39 Stunden erhöhten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit das Entgelt wegen einer anderen Relation von ermäßigter zur vollen Arbeitszeit, ist auf Antrag der/des Beschäftigten bis zum 30.06.2008 die Stundenzahl so aufzustocken, dass mindestens die Höhe des bisherigen Brutto-Entgelts erreicht wird.

2. 1Für Beschäftigte, deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach der „Regelung der Altersteilzeitarbeit" spätestens am 01.10.2005 begonnen hat, beträgt die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 für die Dauer der Vereinbarung 38,5 Stunden, sofern die Teilnahme des Beschäftigten an der Erhöhung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im sozialrechtlichen Sinne zum Wegfall der in § 2 Abs. 1 Ziffer 2 Altersteilzeitgesetz normierten Voraussetzung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses führen würde. 2Für die nach dem 01.10.2005 beginnenden Altersteilzeitarbeitsverhältnisse ist für die Berechnung der bisherigen Arbeitszeit § 6 Abs. 2 Satz 3 Altersteilzeitgesetz anzuwenden, wobei die Rundung nach oben zu erfolgen hat. 3Die Sätze 1 und 2 finden auf die Altersteilzeitarbeitsverhältnisse mit Religionslehrerinnen und Religionslehrern im Kirchendienst an Volks- und Förderschulen und mit Religionslehrerinnen und Religionslehrern im Kirchendienst an Waldorfschulen und diesen gleichgestellten Schulen, die spätestens am 01.09.2005 begonnen haben, entsprechende Anwendung.

2a. Für das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen, die sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis befinden oder deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis spätestens am 1. Juli 2008 beginnt, gilt Ziffer 1 Satz 1, Halbsatz 2 in der bis zum 30. Juni 2008 geltenden Fassung bei der Berechnung des Tabellenentgelts und von in Monatsbeträgen zustehenden Zulagen.

Anmerkung zu Ziffer 2a:

Dem Tabellenentgelt stehen individuelle Zwischen- und Endstufen gleich.

***derzeit 39 Stunden wöchentlich**

(2) 1Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. 2Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) 1Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 15. August, am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. 2Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. 3Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 15. August, den 24. Dezember und den 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 3:

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

(4) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Anmerkung zu Absatz 4:

In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

(5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(6) 1Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. 2Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(7) 1Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. 2Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

[1)] **Für Mesner/-innen und Kirchenmusiker/-innen gilt die einschlägige jeweilige Regelung in der Dienstordnung.**

Anmerkung zu § 6:

1Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. 2Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten.

§ 7 Sonderformen der Arbeit

(1) 1Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. 2Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. 3Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) 1Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. 2Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) leisten.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,

b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,

c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,

angeordnet worden sind.

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) 1Der/Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. 2Der Anspruch auf Entgelt für Reisezeiten gemäß § 40 begründet keinen Anspruch auf Zeitzuschläge. 3Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

a) für Überstunden

in den Entgeltgruppen 1 bis 9

30 v.H.,

in den Entgeltgruppen 10 bis 15

15 v.H.,

b) für Nachtarbeit

20 v.H.,

c) für Sonntagsarbeit

25 v.H.,

d) bei Feiertagsarbeit

- ohne Freizeitausgleich

135 v.H.,

- mit Freizeitausgleich

35 v.H.,

e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr

35 v.H.,

f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder
Schichtarbeit anfällt

20 v.H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. 4Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 3 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. 5Auf Wunsch der/des Beschäftigten können, soweit die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 3 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. 6Ist ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet, findet abweichend von Satz 3 § 7 ABD Teil D, 4. Anwendung.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:

Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d):

1Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. 2Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

Hinweis zu § 8 Absatz 1 Satz 3:

Die Stundenentgelte werden jeweils in der Anlage C bekannt gemacht.

(2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen

werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Anmerkung zu Absatz 2:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Anmerkung zu § 6 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

(3) 1Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. 2Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. 3Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. 4Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 7 Abs. 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. 5Die nach Satz 4 errechnete Arbeitszeit kann stattdessen bis zum Ende des 3. Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). 6Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt (§ 15) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. 7Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Abs. 4 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. 8Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. 9Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. 10Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 9 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. 11In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. 12Auf Antrag der/des Beschäftigten kann eine Nebenabrede vereinbart werden, dass die nach Satz 1 bis 3 bzw. Satz 10 bis 11 errechnete Pauschale auch durch entsprechende Freizeit abgegolten wird; diese Nebenabrede kann jeweils zum Ende des folgenden Kalenderjahres gekündigt werden.

Anmerkung zu Absatz 3:

Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

(4) 1Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet und nach den zum 30.09.2005 geltenden Bedingungen abgegolten. 2Die Bewertung darf 15 v. H., vom 8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat an 25 v. H nicht unterschreiten. 3Die danach errechnete Arbeitszeit kann statt dessen bis zum Ende des 3. Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). 4Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. 5Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt (§ 15) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

(5) 1Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 EURO monatlich. 2Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 EURO pro Stunde.

(6) 1Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 EURO monatlich. 2Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24

EURO pro Stunde.

(7) Für Mesner/innen, Kirchenmusiker/innen, Pfarrhelfer/innen, Seelsorgehelfer/innen, Gemeinde- und Pastoralassistenten/innen und –referenten/innen findet Absatz 1 Satz 3 Buchstabe b) bis f) keine Anwendung.

§ 9 Bereitschaftszeiten

(1) 1Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. 2Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktorisiert).

b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

c) Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten.

d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

3Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

(2) (frei)

(3) (frei)

Anmerkung zu § 9:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

§ 10 Arbeitszeitkonto

(1) 1Mit Beschäftigten kann ein Arbeitszeitkonto nach Maßgabe der Arbeitszeitkontenregelung (AZKR) eingerichtet werden. 2Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto nach Maßgabe der AZKR einzurichten.

(2) Alle Beschäftigten einer Einrichtung oder von Teilen einer Einrichtung, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

(1) 1Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. 2Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. 3Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. 4Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

Hinweis zu Absatz 1 Buchstabe b:

1Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 1 Buchstabe b kann die Dauer der Teilzeitbeschäftigung durch eine Befristung auf den Fortfall des Zweckes festgelegt werden. 2Wird für die Dauer einer zweckbefristeten Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 1 Buchstabe b eine Vertretungskraft eingestellt, liegt hierin ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses. 3Über die Dauer der Vertretung nach Satz 2 hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten einer Einarbeitung zulässig.

(2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

(3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 11a Arbeitsplatzteilung

(1) 1Vereinbart der Arbeitgeber ausnahmsweise mit zwei oder mehr Beschäftigten, dass sich diese die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen (Arbeitsplatzteilung), so ist er beim Abschluss des Arbeitsvertrages für die Beschäftigte/den Beschäftigten vorab berechtigt, die in die Arbeitsplatzteilung einbezogenen Beschäftigten für den Fall eines dringenden betrieblichen Erfordernisses zur Vertretung der/des anderen Beschäftigten arbeitsvertraglich zu verpflichten. 2Die/der Beschäftigte ist zur Vertretung nur verpflichtet, soweit sie ihr/ihm im Einzelfall zumutbar ist.

(2) Absatz 1 ist entsprechend anzuwenden, wenn sich Gruppen von Beschäftigten auf bestimmten Arbeitsplätzen in festgelegten Zeitabschnitten abwechseln, ohne dass eine Arbeitsplatzteilung im Sinne des Absatz 1 vorliegt.

§ 11b Mindestdauer, zeitliche Lage der Arbeitszeit

(1) Wird die/der Beschäftigte vertraglich zur Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall in Anspruch genommen, ist für einen bestimmten Zeitraum (Woche, Monat oder drei Monate) eine bestimmte Mindestzahl von Wochenarbeitsstunden vertraglich festzulegen.

(2) Der Arbeitgeber hat der/dem Beschäftigten die zeitliche Lage der Arbeitszeit (Beginn und Ende) so früh wie möglich mitzuteilen.

Abschnitt III: Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen (§§ 12-25c)

§ 12 Eingruppierung 1)

1) Derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit der Entgeltordnung geregelt.

§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen 1)

1) **Derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit der Entgeltordnung geregelt.**

§ 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entspricht, und hat sie/er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

(2) Durch Regelung der Bayerischen Regional-KODA wird im Rahmen eines Kataloges, der die in Frage kommenden Tätigkeiten aufführt, bestimmt, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehend übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage angedauert hat und die/der Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden ist.

(3) 1Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 9 bis 14 eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 bis 3 ergeben hätte. 2Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v. H. des individuellen Tabellenentgelts der/des Beschäftigten. 3Wird der/dem Beschäftigten eine Tätigkeit übertragen, die Tätigkeitsmerkmalen entspricht, die mehr als eine Entgeltgruppe über der Eingruppierung der/des Beschäftigten liegen, ist auch in den Entgeltgruppen 1 bis 8 Satz 1 anzuwenden.

Protokollnotiz zu Absatz 3 Satz 3:

Die Bayerische Regional-KODA ist sich einig, dass im Falle einer Änderung von § 14 Absatz 3 TVöD Fassung VKA auf der Grundlage der dann im TVöD Fassung VKA geltenden Regelung zur Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit im ABD eine Regelung neu beschlossen wird.

§ 14a Höher- bzw. Herabgruppierung von Leiterinnen/Leitern von Kindertageseinrichtungen, Erzieherinnen/Erzieher mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten und Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten

(aufgehoben)

§ 15 Tabellenentgelt

(1) [1]Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. [2]Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.

(2) Beschäftigte erhalten Entgelt nach der Anlage A.

(3) [1]Durch Regelung der Bayerischen Regional-KODA können für an- und ungelernte Tätigkeiten in von Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten Untergrenze vorgenommen werden. [2]Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannbreite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen.

§ 16 Stufen der Entgelttabelle

(1) 1Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. 2Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 geregelt.

(2) 1Bei Einstellung in eine der Entgeltgruppen 2 bis 15 werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. 2Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2008 in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. 3Ansonsten wird die/der Beschäftigte bei entsprechender Berufserfahrung von mindestens einem Jahr der Stufe 2 zugeordnet. 4Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Anmerkung zu Absatz 2:

1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.

2. Ein Berufspraktikum nach den Regelungen für Praktikantinnen und Praktikanten gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

(2a) Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis bei einem kirchlichen Arbeitgeber (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4) kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.

Protokollnotiz zu Absatz 2a:

Entsprechend kann bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis beim Bund, bei den Ländern, bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden und sonstigen Mitgliedern der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehören, bei kommunalen Spitzenverbänden sowie bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts verfahren werden.

(2b) Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis bei einem kirchlichen Arbeitgeber (§ 34 Abs. 3 Satz 4), auf das die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) oder ein anderes arbeitsvertragsrechtliches Regelwerk Anwendung gefunden hat, können Beschäftigte derjenigen Stufe zugeordnet werden, die sie erreicht hätten, wenn das ABD auf das vorherige Arbeitsverhältnis Anwendung gefunden hätte.

Protokollnotiz zu Absatz 2b:

Entsprechend kann bei Einstellung im unmittelbaren Anschluss an ein Beamtenverhältnis verfahren werden.

(3) 1Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit)

-Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,

-Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,

-Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,

-Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und

-Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

2Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 geregelt.

(4) 1Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. 2Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). 3Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe

erreicht; § 17 Abs. 2 bleibt unberührt.

§ 16a Weitere Anrechnung von Vordienstzeiten bei Einstellung

1Für die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten bei der Stufenzuordnung findet bei der Einstellung von Beschäftigten, die bereits zuvor in einem Arbeitsverhältnis zu einem kirchlichen Arbeitgeber standen, der Beschluss der Zentral-KODA vom 12.11.2009[1] Anwendung. 2Unbeschadet dessen findet eine Anrechnung von Unterbrechungszeiträumen im Sinne von Ziffer 1.1 des Zentral-KODA Beschlusses als Zeiten zurückgelegter Tätigkeit für die Berechnung der Stufenlaufzeit im Sinne von § 16 Absatz 3 nicht statt.

1abgedruckt in Anhang I

§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

(1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

(2) 1Bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. 2Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. 3Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. 4Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. 5Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt; sie müssen der Einrichtung angehören. 5aIn Einrichtungen, in denen keine Mitarbeitervertretung besteht, wählen die Beschäftigten die Vertretung für die betriebliche Kommission unmittelbar. 6Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

Anmerkung zu Absatz 2:

1Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 18) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. 2Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:

Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 6:

Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.

(3) 1Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des §16 Absatz 3 Satz 1 stehen gleich:

a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,

b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,

c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,

d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,

e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,

f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

2Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. 3Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. 4Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) 1Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. 2Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt

nach Satz 1

- in den Entgeltgruppen 1 bis 8
  - vom 1. März 2012 bis 31. Dezember 2012 weniger als 51,75 Euro,
  - vom 1. Januar 2013 bis 31. Juli 2013 weniger als 52,47 Euro,
  - ab 1. August 2013 weniger als 53,20 Euro,
- in den Entgeltgruppen 9 bis 15
  - vom 1. März 2012 bis 31. Dezember 2012 weniger als 82,80 Euro,
  - vom 1. Januar 2013 bis 31. Juli 2013 weniger als 83,96 Euro,
  - ab 1. August 2013 weniger als 85,14 Euro,

so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrag. 3Wird die/der Beschäftigte nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen; Satz 2 gilt mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die die/der Beschäftigte höhergruppiert wird. 4Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. 5Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftige der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. 6Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 5 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

Anmerkung zu Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

Anmerkung zu Absatz 4 Satz 3:

Satz 3 gilt bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des ABD (Entgeltordnung) nicht für Beschäftigte im Sinne von § 38 Absatz 5 Satz 1, wenn sie von der Entgeltgruppe 3 in die Entgeltgruppe 5 oder von der Entgeltgruppe 6 in die Entgeltgruppe 8 höhergruppiert werden.

§ 18 Leistungsentgelt

(1) 1Ab dem 01. Januar 2007 wird ein Leistungsentgelt eingeführt. 2Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.

(2) 1Ausgehend von einer vereinbarten Zielgröße von 8 v. H. entspricht bis zu einer Vereinbarung eines höheren Vomhundertsatzes das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen

-ab 1. Januar 2010 1,25 v. H.,

-ab 1. Januar 2011 1,50 v. H.,

-ab 1. Januar 2012 1,75 v. H. und

-ab 1. Januar 2013 2,00 v. H.

der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des ABD fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers. 2Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

1. Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist vom Arbeitgeber unter Zugrundelegung der Anlage D zu ermitteln.

2.Grundsätzlich steht das Volumen des Leistungsentgelts den Beschäftigten des Arbeitgebers zur Verfügung. Für die wertmäßige Ermittlung des für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehenden Gesamtvolumens und zur Auszahlung können bei dem Arbeitgeber auch mehrere Abrechnungskreise gebildet oder mehrere Arbeitgeber zu einem Abrechnungskreis verbunden werden. Die Maßnahme darf nicht rechtsmissbräuchlich sein.

Protokollnotiz:

Beschließt die Bayerische Regional-KODA einen Teil des Leistungsentgelts für andere Zwecke zu verwenden, mindert sich das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen um diesen Teil.

(3) Die Einführung, die Leistungsfeststellung und die Auszahlung des Leistungsentgelts bestimmen sich nach Anlage E.

(4) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Anmerkungen zu § 18:

1. 1Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. 2Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.

2. 1Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. 2Ihre jeweiligen Leistungsminderungen sollen angemessen berücksichtigt werden.

§ 18a Besondere Einmalzahlung

(1) In den Jahren 2011, 2012 und 2013 erhalten die Beschäftigten anstelle des Leistungsentgeltes gemäß § 18 zusätzlich zum Tabellenentgelt eine besondere Einmalzahlung.

(2) Der Anspruch und die Berechnung der besonderen Einmalzahlung richten sich nach § 20 Absatz 1, 2 und 4 mit der Maßgabe, dass die besondere Einmalzahlung für die Beschäftigten in allen Entgeltgruppen

im Jahr 2011 17,60 %

im Jahr 2012 20,29 %

im Jahr 2013 23,35 %

der für die Jahressonderzahlung geltenden Bemessungsgrundlage beträgt.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1:

1Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember endet und die mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis i. S. des § 1 Absatz 1 im kirchlichen Dienst gestanden haben, erhalten bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ungeachtet des in § 20 Absatz 1 genannten Stichtages die anteilige besondere Einmalzahlung, wenn sie

1. wegen

a) Erreichens der Regelaltersgrenze oder

b) Bezugs einer Erwerbsminderungsrente oder

c) Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Altersteilzeit oder

d) Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses oder

e) einer betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung

aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden oder wenn sie

2. in unmittelbarem Anschluss an das Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes wechseln oder wenn sie

3. wegen

a) eines mit Sicherheit zu erwartenden Personalabbaus oder

b) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug einer vorgezogenen Altersrente oder

c) Schwangerschaft oder

d) Niederkunft in den letzten drei Monaten oder

e) Aufnahme eines Kindes in ihre Obhut mit dem Ziel der Annahme als Kind oder

f) Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen haben.

2Bei Beschäftigten, die vor dem 30. September ausscheiden, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraumes der letzte volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. 3Bei der Bemessungsgrundlage unberücksichtigt bleiben das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien, Sonder- und Einmalzahlungen sowie ggf. Zahlungen zur Urlaubsabgeltung.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

Erläuterung zur Festsetzung des Bemessungssatzes:

(2a) 1In einer längstens bis 31. Dezember 2013 zu befristenden Dienstvereinbarung zur Auszahlung eines individuellen leistungsbezogenen Entgelts kann der bereinigte Bemessungssatz für die besondere Einmalzahlung nach Absatz 2 um bis zu 1/5 gemindert werden. 2Die Summe der sich aus der

Minderung ergebenden Differenzbeträge wird entsprechend der Dienstvereinbarung leistungsbezogen unter den beteiligten Beschäftigten neben der geminderten besonderen Einmalzahlung zur Auszahlung gebracht.

(3) Die besondere Einmalzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für Dezember, spätestens jedoch Anfang Januar des folgenden Jahres ausgezahlt.

(4) Die besondere Einmalzahlung ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(5) Die besondere Einmalzahlung wird neben den Aufstockungsleistungen nach § 5 Teil D, 6. gezahlt und bleibt bei der Berechnung von Aufstockungsleistungen nach § 5 Teil D, 6. unberücksichtigt.

(6) 1Kommt bis zum 31. Juli 2013 keine Einigung über die Ausfüllung der Anlage E zustande, finden die Absätze 1, 2 und 3 bis 5 weitere Anwendung bis solche Bestimmungen erlassen sind oder die Bayerische Regional-KODA beschlossen hat, dass § 18a nicht mehr anzuwenden ist. 2In diesem Fall kann die Dienstvereinbarung nach Absatz 2a jeweils für ein Jahr längstens bis 31.12.2015 verlängert werden.

1Ab dem Jahr 2011 errechnet sich der Bemessungssatz für die besondere Einmalzahlung aus dem Zwölffachen des als Gesamtvolumen zur Verfügung stehenden Vomhundertsatzes gemäß § 18 Absatz 2 Satz 1, bereinigt um die im laufenden Jahr erfolgten linearen Erhöhungen der Tabellenentgelte. 2Das Ergebnis ist kaufmännisch auf zwei Stellen nach dem Komma zu runden. 3Die lineare Tabellenentgelterhöhung des Jahres 2010 ist in der Bereinigung für das Jahr 2011 berücksichtigt. Der bereinigte Bemessungssatz für die Jahre 2012 und 2013 errechnet sich durch Multiplikation des festgesetzten Bemessungssatzes (2012: 21 % und 2013: 24 %) mit dem Ergebnis des Quotienten 100/(100 + Prozentpunkte der linearen Entgelterhöhung(en) im jeweiligen Jahr).

§ 19 Erschwerniszuschläge

(1) 1Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. 2Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrunde liegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.

(2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten

a) mit besonderer Gefährdung,

b) mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,

c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung,

d) mit besonders starker Strahlenexposition oder

e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.

(3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.

(4) 1Die Zuschläge betragen in der Regel 5 bis 15 v. H. - in besonderen Fällen auch abweichend - des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2. 2Teilzeitbeschäftigte erhalten Erschwerniszuschläge, die nach Stunden bemessen werden, in voller Höhe; sofern sie pauschaliert gezahlt werden, gilt dagegen § 24 Abs. 2.

(5) 1Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden gesondert geregelt. 2Bis zum In-Kraft-Treten einer entsprechenden Regelung gelten die Regelungen über die Höhe der Lohnzuschläge gemäß Teil B, 5.1. und 5.2. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung fort. 3Die zu zahlenden Erschwerniszuschlagsbeträge erhöhen sich mit Wirkung zum 01.09.2010 um 2,3 %. 4Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr aufzurunden.

§ 20 Jahressonderzahlung

(1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) 1Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten

in den Entgeltgruppen 1 bis 8	90 v. H.,
in den Entgeltgruppen 9 bis 12	80 v. H. und
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	60 v. H.

des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien.

2Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. 3Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. 4In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Anmerkung zu Absatz 2:

1Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. 2Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. 3Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. 4Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(3) (frei)

(4) 1Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. 2Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,

b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,

c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;

Protokollnotiz zu Absatz 4 Ziffer 1 Buchstabe c):

Entgelt in diesem Sinne ist auch der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.

2. in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(5) 1Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November, spätestens jedoch Anfang Dezember ausgezahlt. 2Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(6) [1]Beschäftigte, die bis zum 31. März 2005 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. [2]In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 2 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 20a Entgeltbezugsgröße

Bestandteil des ABD werden zum jeweiligen Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens im TVöD – Fassung VKA die Einführung oder Änderung

a) der Tabellenentgelte in der Entgelttabelle des TVöD – Fassung VKA,

b) des für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehenden Gesamtvolumens der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres (§ 18 TVöD-Fassung VKA),

c) der Werte der Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung (§ 20 Abs. 2 TVöD – Fassung VKA),

d) sonstiger Entgeltbestandteile, die in einem den TVöD-Fassung VKA ändernden oder ergänzenden Tarifvertrag geregelt werden, insbesondere Einmalzahlungen,

soweit die Bayerische Regional-KODA nichts anderes beschließt.

§ 20b Einmalige Sonderzahlung 2009

(aufgehoben)

§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

1In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 22 Abs. 1, § 26, § 27 und § 29 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. 2Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. 3Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23 Abs. 2 und 3.

Anmerkungen zu den Sätzen 2 und 3:

1. 1Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. 2Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. 3Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.

2. 1Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. 2Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. 3Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. 4Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte zustehenden Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.

3. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

§ 22 Entgelt im Krankheitsfall

(1) 1Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21. 2Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. 3Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EntgFG.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:

Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

(2) 1Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. 2Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 23 Abs. 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. 3Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. 4Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 24 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.

(3) 1Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. 2Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

(4) 1Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EntgFG bleibt unberührt. 2Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. 3Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch. 4Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. 5Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 23 Besondere Zahlungen

(1) 1Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. 2Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 EURO. 3Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein.

4Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. 5Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. 6 Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. 7Die vermögenswirksame Leistung kann zur Entgeltumwandlung verwendet werden. 8Im Falle der Entgeltumwandlung besteht der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung auch dann, wenn kein Vertrag im Sinne von § 2 des 5. VermBG nachgewiesen wird.

9Ein Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung sowohl für eine Anlage nach dem Vermögensbildungsgesetz als auch zur Entgeltumwandlung ist ausgeschlossen.

(2) 1Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Jubiläumsdienstzeit

a) von 25 Jahren in Höhe von 613,55 Euro,

b) von 40 Jahren in Höhe von 1 022,58 Euro,

c) von 50 Jahren in Höhe von 1 227,10 Euro.

2Zur Jubiläumsdienstzeit rechnen die in einem kirchlichen Beschäftigungsverhältnis im Bereich der bayerischen (Erz-)Diözesen zurückgelegten Zeiten. 3Die in einem Ausbildungsverhältnis verbrachten Zeiten stehen diesen gleich. 4Das Jubiläumsgeld zum 25-, 40-, bzw. 50-jährigen Dienstjubiläum kann nur einmal in Anspruch genommen werden. 5Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 3:

Gleiches gilt für Praktikumszeiten, sofern es sich um ein Berufspraktikum nach der Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten handelt.

(3) 1Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. 2Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. 3Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) 1Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit durch Regelung der Bayerischen Regional-KODA nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. 2Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. 3Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. 4Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Anmerkung zu Absatz 1:

Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie bzw. kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

1Die Umstellung des Zahltages auf spätestens den letzten Tag jeden Monats kann nur im Monat Dezember eines Jahres beginnen; die Jahressonderzahlung sollte bereits im Umstellungsjahr am letzten Tag des Monats November gezahlt werden. 2Im Falle einer geplanten Umstellung sind die Beschäftigten vom Arbeitgeber spätestens in dem der Umstellung vorausgehenden Monat September zu informieren.

(2) Soweit durch Regelung der Bayerischen Regional-KODA nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

(3) 1Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. 2 Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. 3Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

(4) 1Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. 2Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. 3Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

(5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.

(6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden

(7) 1Die Abtretung von Entgeltansprüchen ist ausgeschlossen (§ 399 BGB). 2Im Einzelfall kann der/die Beschäftigte mit dem Arbeitgeber die Abtretbarkeit seiner Entgeltansprüche schriftlich vereinbaren.

(8) Die/der im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV Beschäftigte kann
1. verlangen, dass insbesondere Entgelt, das die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, durch Entgeltumwandlung gemäß ABD Teil D, 10c. für die betriebliche Altersvorsorge verwendet wird, soweit nach der Satzung der Kasse, bei der diese zusätzliche betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird, wechselnde Beträge innerhalb eines Jahres abgeführt werden können, oder
2. verlangen, dass die individuelle Arbeitszeit so angepasst wird, dass das zeitanteilige Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt, oder
3. auf neben dem Tabellenentgelt bestehende Entgeltbestandteile und/oder die Jahressonderzahlung zum Teil oder zur Gänze verzichten. Der Verzicht kann frühestens nach einem Jahr widerrufen werden. Verzicht und Widerruf bedürfen der Schriftform.

§ 25 Betriebliche Altersversorgung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden

(1) Die Beschäftigten haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Versorgungsordnung A in ihrer jeweiligen Fassung.[1]

[1]Versorgungsordnung A abgedruckt im Teil D.

(2) Die/Der Beschäftigte erhält Versicherungsleistungen wie bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden versicherte Arbeitnehmer der dem Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern angehörenden Mitglieder, soweit nicht in der Versorgungsordnung A abweichende oder ergänzende Regelungen vorgesehen sind.

Protokollnotiz 1:

Die von der Bayerischen Regional-KODA zur Versorgungsordnung A zu fassenden Beschlüsse werden jeweils vorab mit der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden abgestimmt.

Protokollnotiz 2:

1Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Versicherung der/des Beschäftigten zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung gemäß den Regelungen des § 25, § 25a oder § 25 b zu veranlassen. 2Sofern der Arbeitgeber nicht Mitglied der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder Mitglied/Beteiligter einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 1 b Abs. 3 BetrAVG ist oder er eine derartige Mitgliedschaft/Beteiligung nicht erlangt, ist § 25a anzuwenden.

§ 25a Betriebliche Altersversorgung bei der Selbsthilfe, Pensionskasse der Caritas VVaG

Die Beschäftigten haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Versorgungsordnung B in ihrer jeweiligen Fassung,[1] sofern der Arbeitgeber nicht Mitglied der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder Mitglied/Beteiligter einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 1 b Abs. 3 BetrAVG ist.

[1] Versorgungsordnung B abgedruckt im Teil D.

Protokollnotiz:

1Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Versicherung der/des Beschäftigten zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung gemäß den Regelungen des § 25, § 25a oder § 25b zu veranlassen. 2Sofern der Arbeitgeber nicht Mitglied der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder Mitglied/Beteiligter einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 1 b Abs. 3 BetrAVG ist oder er eine derartige Mitgliedschaft/Beteiligung nicht erlangt, ist § 25a anzuwenden.

§ 25b Betriebliche Altersversorgung bei einer anderen Pensionskasse oder einem Pensionsfonds

(1) Der Arbeitgeber, der unter Berücksichtigung des § 25 die betriebliche Altersversorgung von einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 1 b Abs. 3 BetrAVG durchführen lassen kann als der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden, kann die betriebliche Altersversorgung auch dort durchführen.

(2) Die Versicherungsleistungen der betrieblichen Altersversorgung nach Absatz 1 müssen wenigstens den Versicherungsleistungen nach der Versorgungsordnung A entsprechen.

Protokollnotiz:

1Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Versicherung der/des Beschäftigten zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung gemäß den Regelungen des § 25, § 25a oder § 25b zu veranlassen. 2Sofern der Arbeitgeber nicht Mitglied der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder Mitglied/Beteiligter einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 1 b Abs. 3 BetrAVG ist oder er eine derartige Mitgliedschaft/Beteiligung nicht erlangt, ist § 25a anzuwenden.

§ 25c Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

1Die/Der Beschäftigte kann vom Arbeitgeber verlangen, dass Teile ihrer/seiner künftigen Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für ihre/seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. 2Das Nähere regelt die Versorgungsordnung C.[1]

[1] **Versorgungsordnung C abgedruckt im Teil D.**

Abschnitt IV: Urlaub und Arbeitsbefreiung (§§ 26-29)

§ 26 Erholungsurlaub

(1) 1Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). 2 Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 29 Arbeitstage und nach dem vollendeten 55. Lebensjahr 30 Arbeitstage. 3Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. 4Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. 5Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. 6Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 6:

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

a) 1Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. 2Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.

b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.

c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 26a Übergangsvorschriften zum Erholungsurlaub

1Der Urlaubsanspruch für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis über den 29. Februar 2012 hinaus fortbestanden hat und die vor dem 1. Januar 1973 geboren sind, beträgt 30 Arbeitstage für die Dauer des rechtlich ununterbrochenen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. 2Für das Jahr 2012 über den Wortlaut des § 26 Absatz 1 Satz 2 in der bis zum 29. Februar 2012 geltenden Fassung hinaus zustehende Urlaubsansprüche bleiben für das Jahr 2012 für die nicht von Satz 1 erfassten Beschäftigten durch die Neuregelung des § 26 Absatz 1 Satz 2 unberührt.

§ 27 Zusatzurlaub

(1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 1 oder Abs. 6 Satz 1 zusteht, erhalten

a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate

einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z. B. ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte, denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 2 oder Abs. 6 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für

a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

(3) (frei)

(4) 1Zusatzurlaub nach diesen und sonstigen Regelungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. 2Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. 3Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. 4Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 26 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(5) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b entsprechend.

Anmerkung zu den Absätzen 1 und 2:

1Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 oder 2 erfüllt sind. 2Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.

§ 28 Sonderurlaub

(1) Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

(2) 1Beschäftigten soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, wenn sie

a) mindestens ein Kind unter 14 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

2Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. 3Er kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen. 4Der Sonderurlaub kann längstens bis zu insgesamt 12 Jahren gewährt werden. 5Elternzeiten werden auf den Sonderurlaub nicht angerechnet. 6Der Sonderurlaub kann auch in zeitlichen Abständen genommen werden.

Hinweis zu Absatz 2 Buchstabe b:

1Im Falle des Sonderurlaubs nach Absatz 2 Buchstabe b, kann die Dauer des Sonderurlaubs durch eine Befristung auf den Fortfall des Zweckes festgelegt werden. 2Wird für die Dauer eines zweckbefristeten Sonderurlaubs nach Absatz 2 Buchstabe b eine Vertretungskraft eingestellt, liegt hierin ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses. 3Über die Dauer der Vertretung nach Satz 2 hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten einer Einarbeitung zulässig.

(3) 1Beschäftigte, die gemäß Abs. 2 beurlaubt sind, können den Sonderurlaub durch Elternzeit unterbrechen, wenn ihnen während des Sonderurlaubes gemäß § 15 Abs. 1 Satz 1 Bundelterngeld- und Elternzeitgesetz Elternzeit zusteht. 2Eine Unterbrechung des Sonderurlaubs nach Absatz 2 mit dem Ziel, während des Beschäftigungsverbotes nach § 3 Abs. 2 bzw. § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu erhalten, ist dagegen nicht möglich. 3Die Wiederaufnahme der Beschäftigung erfolgt zu dem für das Ende des Sonderurlaubes vorgesehenen Termin, es sei denn, die Elternzeit überschreitet das vorgesehene Ende des beantragten Sonderurlaubes. 4Auf die Wiederaufnahme der Beschäftigung am ursprünglichen Arbeitsplatz besteht kein Anspruch.

Anmerkung:

Ein Sonderurlaub darf – mit Ausnahme der in Absatz 3 geregelten Fälle – nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.

§29 Arbeitsbefreiung

(1) 1Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

a) Niederkunft der Ehefrau,

1 Arbeitstag,

und

wenn bereits ein Kind unter 12 Jahren oder eine pflegebedürftige Person in demselben Haushalt lebt, zusätzlich

1 Arbeitstag,

b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils

2 Arbeitstage,

c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort

1 Arbeitstag,

d) 25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum

1 Arbeitstag,

e) schwere Erkrankung

aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt,

1 Arbeitstag im Kalenderjahr,

bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,

bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr,

cc) einer Betreuungsperson, wenn die/der Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres/seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss,

bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr.

2Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. 3Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, es sei denn, es besteht diesbezüglich

eine abweichende Gleitzeitregelung

erforderliche nachgewiesene
Abwesenheitszeit einschließlich
erforderlicher Wegezeiten.

(1 a) Ferner wird die/der Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21) im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt bei:

a) aa) Übernahme des kirchlichen Patenamtes
bei Taufe oder Firmung,

bb) Taufe, Erstkommunion, Firmung, Konfirmation
oder kirchlicher Eheschließung eines Kindes,
wenn die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag fällt,

insgesamt nur 1 Arbeitstag
im Kalenderjahr,

b) kirchlichen Begräbnis eines Kindes, der Ehegattin/des
Ehegatten, eines Geschwisters, eines Eltern-, Großeltern- oder
Schwiegerelternteils, wenn die kirchliche Feier auf einen
Arbeitstag fällt

1 Arbeitstag,

c) kirchlicher Eheschließung der/des Beschäftigten, wenn
die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag fällt

1 Arbeitstag,

d) Teilnahme an
aa) Exerzitien oder Einkehrtagen im Rahmen
der betrieblichen Möglichkeiten

bis zu 3 Arbeitstage
im Kalenderjahr.

Auf Arbeitsbefreiungen nach diesem Buchstaben sind Arbeitsbefreiungen zur Teilnahme an Exerzitien oder Einkehrtagen nach diözesanen Regelungen anzurechnen.

bb) Deutschen Katholikentagen bzw. Deutschen
Evangelischen Kirchentagen im Rahmen der
betrieblichen Möglichkeiten

bis zu 2 Arbeitstage
im Kalenderjahr.

(2) 1Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der

Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. 2Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. 3Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) 1Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. 2In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 2:

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).

(4) Unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21) kann die/der Beschäftigte bis zu sechs Werktage im Kalenderjahr von der´Arbeit freigestellt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, für die Teilnahme an Tagungen eines kirchlichen Berufsverbandes, der berufliche und fachliche Interessen von Angestellten vertritt auf überdiözesaner und diözesaner Ebene, Bundes oder Landesebene, wenn die/der Beschäftigte als Mitglied eines Vorstandes oder als Delegierter teilnimmt und der kirchliche Berufsverband in seiner Zielsetzung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der jeweiligen Fassung nicht widerspricht.

(4 a) Unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21) kann die/der Beschäftigte bis zu sechs Werktage im Kalenderjahr von der Arbeit freigestellt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, für die Teilnahme an Tagungen auf Bundes- oder
Landesebene, wenn die/der Beschäftigte als gewähltes Vorstandsmitglied einer Tarifvertragspartei des öffentlichen Dienstes auf Anforderung der Tarifvertragspartei daran teilnimmt.

(4 b) Für die Freistellung nach Absatz 4 und 4 a werden nicht mehr als sechs Werktage im Kalenderjahr genehmigt. Werden in den Fällen des Absatzes 4 und 4 a mehr als drei Tage Freistellung im Kalenderjahr in Anspruch genommen, werden diese auf den Anspruch gemäß § 5 a Abs. 1 angerechnet.

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

Protokollnotiz zu Absatz 5:

Einer Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern steht die Tätigkeit im Verwaltungsrat von Zusatzversorgungseinrichtungen gleich.

Abschnitt V: Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§§ 30-35)

§ 30 Befristete Arbeitsverträge

(1) 1Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. 2Für Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die in den Absätzen 2 bis 5 geregelten Besonderheiten; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 57a ff. HRG, das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz) oder gesetzliche Nachfolgeregelungen unmittelbar oder entsprechend gelten.

(2) 1Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt. 2Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

(3) 1Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. 2Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

(4) 1Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. 2Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

(5) 1Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. 2Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als sechs Monaten

vier Wochen,

von insgesamt mehr als einem Jahr

sechs Wochen

zum Schluss eines Kalendermonats,

von insgesamt mehr als zwei Jahren

drei Monate,

von insgesamt mehr als drei Jahren

vier Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

3Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. 4Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

Anmerkung zu Absatz 5:

Bei mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.

(6) Die §§ 31,32 bleiben von den Bestimmungen der Absätze 3 bis 5 unberührt.

§ 31 Führung auf Probe

(1) 1Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. 2Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. 3Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.

(3) 1Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. 2Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 bis 3 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. 3Nach Fristablauf endet die Erprobung. 4Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 32 Führung auf Zeit

(1) 1Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. 2Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:

a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,

b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

3Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a) bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b) zur Hälfte angerechnet werden. 4Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Absatz 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Zeit bezeichnet worden sind.

(3) 1Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. 2 Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 bis 3 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v. H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17 Absatz 4 Satz 1 bis 3. 3Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,
b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) 1Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. 2Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. 3Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. 4Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. 5Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. 6In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) 1Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Abs. 4 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. 2Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) 1Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a) geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. 2Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) 1Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. 2Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)

bis zu einem Jahr	1 Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) 1Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. 2Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. September 2005 geltenden Regelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.

(3) 1Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. 2Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. 3Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich des ABD erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. 4Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen kirchlichen Arbeitgeber.

Protokollnotiz zu Satz 4:

Kirchlicher Arbeitgeber sind auch die Kirchen und kirchlichen Gemeinschaften, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland sind.

§ 35 Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).

(2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

(3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).

(4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

Abschnitt VI: Sonstige Vorschriften (§§ 36-43)

§ 36 Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen

Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen gilt die Beihilfeordnung Teil A[1] in ihrer jeweiligen Fassung.

[1] **Beihilfeordnung Teil A abgedruckt im Anhang II.**

§ 36a Kirchliche Höherversicherung bei Krankheitsfällen

Der/Dem Beschäftigten wird unbeschadet der Gewährung von Beihilfen nach § 36 eine gesonderte kirchliche Höherversicherung in Krankheitsfällen nach Maßgabe der Beihilfeordnung Teil B[1] in ihrer jeweiligen Fassung ermöglicht.[2]

[1] **Beihilfeordnung Teil B abgedruckt im Anhang II.**

[2] **Bei Änderungen der kirchlichen Höherversicherung in Krankheitsfällen haben sich die bayerischen (Erz-)Diözesen mit der Bayerischen Regional-KODA ins Benehmen zu setzen.**

§ 36b Übergangsregelung für die kirchliche Beihilfeversicherung bei Krankheitsfällen

(1) 1Zur Wahrung des Besitzstandes wird den Beschäftigten, die

1. am 31.08.1994 in einem unter die arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen der bayerischen (Erz-)Diözesen fallenden Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 01.09.1994 mit mindestens der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer entsprechenden vollbeschäftigten Beschäftigten fortbestanden hat,

und die

2. am 31.08.1994 nach diözesaner Regelung einen Anspruch auf Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen nach Tarif 820 der Beihilfeversicherung hatten, die kirchliche Höherversicherung in Krankheitsfällen gemäß § 36a nach Ablauf der jeweiligen diözesanen Wartezeit für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses als Beihilfe ohne eigene Kostenbeteiligung gewährt. 2Der Übertritt in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber, der das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen anwendet, ist unschädlich, soweit eine Unterbrechung nicht vorliegt und der neue Arbeitgeber die gleichen diözesanen Beihilferegelungen anwendet.[1] 3Satz 1 und 2 gilt auch für Beschäftigte, die die Voraussetzungen des Satz 1 Nr. 2 wegen Inanspruchnahme von Elternzeit, Sonderurlaub nach § 28 Abs. 2 oder Teilzeitbeschäftigung nach § 11 nicht erfüllen, sofern der Beschäftigungsumfang des/der Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss wieder mindestens die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer entsprechenden vollbeschäftigten Beschäftigten beträgt.

[1] **Satz 1 findet auch Anwendung im Ruhestand, sofern und soweit dem/der Beschäftigten eine entsprechende Zusage erteilt worden ist.**

(2) Beschäftigte, die am 31.12.1998 Beihilfeansprüche nach Tarif 825 hatten, erhalten für die Dauer dieses Beschäftigungsverhältnisses bei einer Versicherung im Tarif 820 K den Betrag, der der Differenz aus dem Tarif 825 der Beihilfeversicherung und dem Tarif 810 der Beihilfeversicherung zum Stande vom 31.12.1998 entspricht.

§ 36c Erstausstattung bei Geburten

(1) Beschäftigte erhalten bei der Geburt eines Kindes eine Geburtspauschale. Die Geburtspauschale beträgt 358,00 Euro pro Kind. Stehen beide Eltern in einem Arbeitsverhältnis, auf welches das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen Anwendung findet, erhalten beide jeweils die Hälfte der Geburtspauschale.

(2) Der Anspruch nach Absatz 1 besteht auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis wegen Elternzeit oder Sonderurlaubs zum Zwecke der Erziehung eines Kindes ruht.

(3) Etwaige Leistungen Dritter, insbesondere aus der Beihilfeversicherung, werden auf den Anspruch nach Absatz 1 nicht angerechnet.

(4) Steht eine Beschäftigte/ein Beschäftigter in mehreren Beschäftigungsverhältnissen, auf die das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen Anwendung findet, erhält die/der Beschäftigte die Geburtspauschale bzw. im Fall des Absatzes 1 Satz 3 die Hälfte der Geburtspauschale von jedem Arbeitgeber anteilig, insgesamt jedoch nur ein Mal.

§ 36d Kostenpauschale bei Fehl- oder Totgeburten

(1) Der Arbeitgeber gewährt der/dem Beschäftigten zu den Kosten der Beerdigung einer Fehl- oder Totgeburt eine Kostenpauschale in Höhe von 358,00 Euro.

(2) Der Anspruch nach Absatz 1 besteht auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis wegen Elternzeit oder Sonderurlaubs zum Zwecke der Erziehung eines Kindes ruht.

(3) Etwaige Leistungen Dritter werden auf den Anspruch nach Absatz 1 nicht angerechnet.

(4) [1]Bei Beschäftigungsverhältnissen zu mehreren Arbeitgebern, die das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen anwenden, erhält der/die Beschäftigte die Kostenpauschale von jedem Arbeitgeber anteilig, insgesamt jedoch nur ein Mal. [2]Dies gilt auch, wenn beide Ehepartner bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen anwendet.

§ 37 Ausschlussfrist

(1) 1Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. 2Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Bei Beschlüssen der Bayerischen Regional-KODA, die vom jeweiligen Diözesanbischof rückwirkend in Kraft gesetzt werden, beginnt die Ausschlussfrist frühestens mit dem Erscheinungsdatum des Amtsblatts der jeweiligen (Erz-)Diözese.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

§ 38 Begriffsbestimmungen

(1) (frei)

(2) (frei)

(3) (frei)

(4) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Abs. 4) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.

(5) 1Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. 2Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

§ 39 Erstattung von Auslagen

(1) Für die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge findet die Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen Anwendung.

(2) Für die Erstattung von

a) Auslagen aus Anlass der Abordnung,
b) Auslagen für Reisen zur Einstellung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses,
c) Auslagen aus Anlass der Ausbildung,,
d) Fahrtkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle aus besonderem Anlass

finden die in der jeweiligen (Erz-)Diözese geltenden Bestimmungen Anwendung.

§ 40 Dienstreisen

(1) [1]Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. [2]Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.

(2) [1]Die über die tägliche dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit hinausgehende Reisezeit wird wie regelmäßige Arbeitszeit vergütet oder wie Zeiten im Sinne des § 6 Abs. 1 und 2 ausgeglichen. [2]Dabei wird bei Dienstreisen die Zeit, die für die Hin- und Rückreise zum und vom auswärtigen Geschäftsort benötigt wird, bis zu zehn Stunden täglich einschließlich der Arbeitszeit (Montag mit Freitag) angerechnet. [3]Bei Dienstreisen an Samstagen und Sonntagen wird die Reisezeit in vollem Umfang bis 60 Stunden pro Kalenderwoche (Montag mit Sonntag) angerechnet. [4]Muss bei eintägigen Dienstreisen von Beschäftigten, die in der Regel mindestens an zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienstortes arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit abgeleistet werden und müssen für die Hin- und Rückreise zum oder vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.

(3) [1]Zeitzuschläge gemäß § 8 werden nur für Zeiten der dienstlichen Inanspruchnahme, nicht jedoch für Reisezeiten gewährt. [2]Die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 6) hinaus geleisteten Arbeitsstunden und Reisezeiten sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen.

§ 41 Umzugskosten / Trennungsgeld

Für die Erstattung von Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden die in der jeweiligen (Erz-)Diözese geltenden Regelungen Anwendung.

§ 42 Saisonaler Ausgleich

In Einrichtungen, in denen aufgrund besonderer kirchlicher Aufgaben oder Feierstunden oder saisonbedingt erheblich verstärkte Tätigkeiten anfallen, kann für diese Tätigkeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden, wenn durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nach § 6 Abs. 2 Satz 1 ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt wird.

§ 43 Überstunden

(1) 1Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen. 2Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, die/der Beschäftigte jedoch keine Faktorisierung nach § 8 Abs. 1 geltend macht, erhält die/der Beschäftigte für Überstunden (§ 7 Abs. 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats - möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats - nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v. H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. 3Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach § 8 Abs. 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

(2) 1Für Beschäftigte der Entgeltgruppe 15 in den Ordinariaten sind Mehrarbeiten und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten. 2Beschäftigte der Entgeltgruppen 13 und 14 in den Ordinariaten erhalten nur dann ein Überstundenentgelt, wenn die Leistung der Mehrarbeit oder der Überstunden für sämtliche Beschäftigte des Ordinariates angeordnet ist; im Übrigen ist über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Beschäftigten durch das Tabellenentgelt abgegolten. 3Satz 1 gilt auch für Leiterinnen/Leiter von Dienststellen und deren ständige Vertreterinnen/Vertreter, die in die Entgeltgruppen 14 und 15 eingruppiert sind.

Abschnitt VII: Sonderregelungen (§ 44)

§ 44 Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst gelten die in der Anlage zu § 44 aufgeführten besonderen Regelungen.

Anlage zu § 44

§ 1 Eingruppierung, Entgelt

(1) 1Bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung einschließlich Entgeltordnung richtet sich die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst nach den Merkmalen des Anhangs zur Anlage F. 2Sie erhalten abweichend von § 15 Abs. 2 Entgelt nach der Anlage F.

(2) Anstelle des § 16 gilt folgendes:

1Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. 2Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. 3Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. 4Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. 5Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis bei einem kirchlichen Arbeitgeber, der das ABD anwendet, oder zu einem Arbeitgeber, der ein dem ABD vergleichbares Arbeitsvertragsrecht anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Satz 4 bleibt unberührt. 6Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

7Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4

a) in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 und
b) in der Entgeltgruppe S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5.

8Abweichend von Satz 6 erreichen Beschäftigte, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs zu der Anlage F in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach acht Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach zehn Jahren in Stufe 5.

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 3:

Ein Berufspraktikum nach den Regelungen für die Praktikantinnen und Praktikanten gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 5:

Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zu einem kirchlichen Arbeitgeber, auf das die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) oder ein anderes arbeitsvertragsrechtliches Regelwerk Anwendung gefunden haben, können Beschäftigte derjenigen Stufe zugeordnet werden, die sie erreicht hätten, wenn das ABD auf das vorherige Arbeitsverhältnis Anwendung gefunden hätte; Abs. 2 Satz 4 bleibt unberührt.

(2a) 1Für die Herabgruppierung von Leiterinnen/Leitern von Kindertageseinrichtungen, ständigen Vertreterinnen/Vertretern von Leiterinnen/Leitern von Kindertageseinrichtungen, Erzieherinnen/Erziehern mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten und Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten gilt anstelle des § 17 Abs. 4 Satz 5 folgendes:

Bei einer durch das Absinken der Kinderzahl bedingten Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe wird die/der Beschäftigte derjenigen Stufe zugeordnet, die sie/er erreicht hätte, wenn sie/er während der Dauer ihrer/seiner zuletzt ausgeübten Tätigkeit in der niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert gewesen wäre. 2Ist das Tabellenentgelt der Stufe, zu der die Zuordnung bei der Herabgruppierung erfolgt, höher als das bisherige Tabellenentgelt, beginnt die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe mit dem Tag der Herabgruppierung.

(3) Soweit im Allgemeinen Teil auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
2	S 2
4	S 3
5	S 4
6	S 5
8	S 6 bis S 8
9	S 9 bis S 14
10	S 15 und S 16
11	S 17
12	S 18.

§ 2 Gesundheitsvorsorge in kirchlichen Einrichtungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst – Betrieblicher Gesundheitsschutz/ Betriebliche Gesundheitsförderung

(1) 1Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. 2Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. 3Zugleich werden damit die Motivation der Beschäftigten und die Qualitätsstandards der Verwaltungen und Betriebe verbessert. 4Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. 5Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit der Einrichtungen. 6 Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement.

(2) 1Die Beschäftigten haben einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. 2Die Durchführung erfolgt nach Maßgabe des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des

Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz). 3Die Beschäftigten sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. 4Sie sind über das Ergebnis von Gefährdungsbeurteilungen zu unterrichten. 5Vorgesehene Maßnahmen sind mit ihnen zu erörtern. 6 Widersprechen betroffene Beschäftigte den vorgesehenen Maßnahmen, ist die Kommission nach Absatz 3 oder 3a zu befassen. 7Die Beschäftigten können verlangen, dass eine erneute Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, wenn sich die Umstände, unter denen die Tätigkeiten zu verrichten sind, wesentlich ändern, neu entstandene wesentliche Gefährdungen auftreten oder eine Gefährdung auf Grund veränderter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erkannt wird. 8Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.

(3) 1Beim Arbeitgeber wird auf Antrag der Mitarbeitervertretung eine betriebliche Kommission gebildet, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt werden. 1aDie Anzahl der jeweils vom Arbeitgeber und von der Mitarbeitervertretung benannten Mitglieder der betrieblichen Kommission beträgt bei bis zu 15 Beschäftigten jeweils ein Mitglied, bei 16 bis zu 200 Beschäftigten jeweils zwei Mitglieder und bei mehr als 200 Beschäftigten jeweils drei Mitglieder. 2Die von der Mitarbeitervertretung benannten Mitglieder müssen Beschäftigte des Arbeitgebers sein. 3Soweit ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, kann die betriebliche Kommission als Unterausschuss des Arbeitsschutz-ausschusses gebildet werden. 4Im Falle des Absatzes 2 Satz 6 berät die betriebliche Kommission über die erforderlichen Maßnahmen und kann Vorschläge zu den zu treffenden Maßnahmen machen. 5Der Arbeitgeber führt die Maßnahmen durch, wenn die Mehrheit der vom Arbeitgeber benannten Mitglieder der betrieblichen Kommission im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber dem Beschluss zugestimmt hat. 6Gesetzliche Rechte der kirchlichen Beschlussorgane und der kirchlichen Stiftungsaufsicht bleiben unberührt. 7Wird ein Vorschlag nur von den von der Mitarbeiterseite benannten Mitgliedern gemacht und folgt der Arbeitgeber diesem Vorschlag nicht, sind die Gründe darzulegen. 8Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, wenn der Arbeitgeber eine erneute Gefährdungsbeurteilung ablehnt. 9Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag des Arbeitsschutzausschusses bzw. der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. 10Wird dem Vorschlag nicht gefolgt, sind die Gründe darzulegen.

(3a) 1Anstelle einer betrieblichen Kommission nach Absatz 3 kann für mehrere Einrichtungen eines Rechtsträgers oder verschiedener Rechtsträger eine gemeinsame Kommission nach Maßgabe diözesaner Bestimmungen gebildet werden. 2Wird eine gemeinsame Kommission gebildet, werden deren Mitglieder je zur Hälfte von den Arbeitgebern und von den Mitarbeitervertretungen benannt. 3 Besteht nicht in allen beteiligten Einrichtungen eine Mitarbeitervertretung, so werden die Vertreter der Beschäftigten in der Kommission für alle beteiligten Einrichtungen von den oder der vorhandenen Mitarbeitervertretungen/Mitarbeitervertretung benannt. 4Besteht in keiner der beteiligten Einrichtungen eine Mitarbeitervertretung, werden die Vertreter der Beschäftigten in der Kommission von den Beschäftigten der beteiligten Einrichtungen direkt benannt. 5Die von den Mitarbeitervertretungen oder den Beschäftigten benannten Mitglieder müssen in einer der Einrichtungen, für die die gemeinsame Kommission gebildet wird, beschäftigt sein. 6Absatz 3 Satz 1a und Satz 4 mit Satz 9 gelten für die gemeinsame Kommission entsprechend.

(4) 1Die Kommission nach Absatz 3 oder 3a kann zeitlich befristet Gesundheitszirkel zur Gesundheitsförderung einrichten, deren Aufgabe es ist, Belastungen am Arbeitsplatz und deren Ursachen zu analysieren und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation zu erarbeiten. 2 Sie berät über Vorschläge der Gesundheitszirkel und unterbreitet, wenn ein Arbeitsschutzausschuss

gebildet ist, diesem, ansonsten dem Arbeitgeber Vorschläge. 3Die Ablehnung eines Vorschlags ist durch den Arbeitgeber zu begründen. 4Näheres regelt die Geschäftsordnung der Kommission.

(5) 1Zur Durchführung ihrer Aufgaben sind der Kommission nach Absatz 3 oder 3a die erforderlichen, zur Verfügung stehenden Unterlagen zugänglich zu machen. 2Die Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung, in der auch Regelungen über die Beteiligung der Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung, deren Bekanntgabe und Erörterung sowie über die Qualifizierung der Mitglieder der Kommission und von Gesundheitszirkeln zu treffen sind.

(6) Gesetzliche Bestimmungen, günstigere betriebliche Regelungen und die Rechte der Mitarbeitervertretung bleiben unberührt.

Abschnitt VIII: Anhänge und Anlagen

Anhang zu § 5

Zusätzliche Vorbereitungs- und Qualifizierungszeit in Einrichtungen des Sozial- und Erziehungsdienstes

1In Einrichtungen des Sozial- und Erziehungsdienstes stehen innerhalb der Einrichtung den Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 19,5 Stunden für Zwecke gemeinsamer Vorbereitung und Qualifizierung zur Verfügung. 2Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis der individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, reduziert. 3Die nach den Sätzen 1 und 2 ermittelten Gesamtstunden werden zu gleichen Zeitanteilen auf die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst aufgeteilt. 4Die Leiterin/der Leiter der Einrichtung entscheidet im Einvernehmen mit dem Träger, zu welchen Zwecken im Rahmen des Satzes 1 die zur Verfügung stehenden Stunden verwendet werden und mit welchen Arbeits- und Bildungsmethoden die Zwecke erreicht werden sollen.

Anhang zu § 9

Bereitschaftszeiten Hausmeisterinnen / Hausmeister

1Für Hausmeisterinnen/Hausmeister, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende besondere Regelungen zu § 6 Abs. 1 Satz 1: 2Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten. 3Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. 4Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die Hausmeisterin/der Hausmeister am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. 5 Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktorisiert). 6Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

Anhang zu § 16

Besondere Stufenregelungen

1. Allgemein*

(1) 1Abweichend von § 16 Absatz 1 ist Endstufe

a) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend

- Vergütungsgruppe V a ohne Aufstieg nach IV b,
- Vergütungsgruppe V b ohne Aufstieg nach IV b,
- Vergütungsgruppe V b nach Aufstieg aus V c (bei Zuordnung nach Anlage 2 Teil A, 3.).

2Diese Beschäftigten erhalten nach 9 Jahren in Stufe 4 eine monatliche Zulage in Höhe von 75,91 Euro[1]. 3Für die Zulage gilt § 9 Abs. 4 Satz 2 Teil A, 3. entsprechend.

[1] **ab 01.03.2012 Erhöhung um 3,5 % (Die Zulage beträgt ab 01.03.2012 78,57 Euro); ab 01.01.2013 Erhöhung um 1,4 % (Die Zulage beträgt ab 01.01.2013 79,67 Euro); ab 01.08.2013 Erhöhung um 1,4 % (Die Zulage beträgt ab 01.08.2013 80,78 Euro)**

- Lohngruppe 9;

b) in der Entgeltgruppe 3 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der

- Vergütungsgruppe VIII mit und ohne Aufstieg nach VII sowie nach Aufstieg aus IX/IX b,
- Lohngruppe 3 nach Aufstieg aus Lohngruppe 2 und 2 a (bei Zuordnung nach Anlage 2 Teil A, 3.),
- Lohngruppe 2 a nach Aufstieg aus Lohngruppe 2 (bei Zuordnung nach Anlage 2 Teil A, 3.),
- Lohngruppe 2 mit Aufstiegen nach Lohngruppe 2 a und 3;

c) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der

- Vergütungsgruppe IX b nach Aufstieg aus X (bei Zuordnung nach Anlage 2 Teil A, 3.),
- Vergütungsgruppe X mit Aufstieg nach IX b,
- Vergütungsgruppe X (bei Zuordnung nach Anlage 2 Teil A, 3.),
- Lohngruppe 1 a (bei Zuordnung nach Anlage 2 Teil A, 3.),
- Lohngruppe 1 mit Aufstieg nach Lohngruppe 1 a.

(2) Abweichend von § 16 Absatz 3 Satz 1 gelten für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen: In der Entgeltgruppe 9 wird bei Tätigkeiten entsprechend der Lohngruppe 9 die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 erreicht.

2. Pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen

(aufgehoben)

3. Kirchenspezifische Berufe

1Abweichend von § 16 Abs. 1 ist Endstufe

a) in der Entgeltgruppe 12

- die Stufe 4 bei Tätigkeit als Kirchenmusikerin/Kirchenmusiker A,

2Diese Beschäftigten erhalten nach 4 Jahren in Stufe 4 eine monatliche Zulage in Höhe von 180,43 Euro[2]; nach weiteren 5 Jahren erhöht sich diese monatliche Zulage um weitere 175,- Euro[2] (Erhöhungsbetrag). 3Die Zulage und der Erhöhungsbetrag betragen ab dem 1. August 2011 jeweils 189,78 Euro. 4Für die Zulagen gilt § 9 Abs. 4 Satz 2 Teil A, 3. entsprechend.

b) in der Entgeltgruppe 9

- die Stufe 3 bei Tätigkeit als Religionslehrerin/Religionslehrer im kirchlichen Vorbereitungsdienst (oder Seminardienst) oder Gemeindeassistentin/Gemeindeassistent (bei Zuordnung nach Anlage 2 K Teil A, 3.),

- die Stufe 2 bei Tätigkeit als Religionslehrerin/Religionslehrer im kirchlichen Vorbereitungsdienst (oder Seminardienst) oder Gemeindeassistentin/Gemeindeassistent (bei Zuordnung nach Anlage 4 K Teil A, 3.),

c) in der Entgeltgruppe 3

- die Stufe 5 bei Tätigkeit als Pfarrsekretärin/Pfarrsekretär, Mesnerin/Mesner (bei Zuordnung nach Anlage 4 K Teil A, 3.), Kirchenmusikerin/Kirchenmusiker D (bei Zuordnung nach Anlage 4 K Teil A, 3.),

d) in der Entgeltgruppe 2

- die Stufe 5 bei Tätigkeit als Kirchenmusikerin/Kirchenmusiker D (bei Zuordnung nach Anlage 2 K Teil A, 3.),

- die Stufe 3 bei Tätigkeit als Kirchenmusikerin/Kirchenmusiker E.

[2] **ab 01.03.2012 Erhöhung um 3,5 % (Die Zulage beträgt ab 01.03.2012 196,42 Euro); ab 01.01.2013 Erhöhung um 1,4 % (Die Zulage beträgt ab 01.01.2013 199,17 Euro); ab 01.08.2013 Erhöhung um 1,4 % (Die Zulage beträgt ab 01.08.2013 201,96 Euro)**

Anlage A: Entgelttabelle

Entgelttabelle
gültig ab 1. März 2012
(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.854,22	4.276,25	4.433,37	4.994,56	5.421,05	5.701,65
14	3.490,57	3.872,17	4.096,65	4.433,37	4.949,66	5.230,25
13	3.217,84	3.569,14	3.759,95	4.130,31	4.646,61	4.859,87
12	2.884,50	3.198,76	3.647,70	4.040,54	4.545,61	4.770,08
11	2.783,48	3.086,54	3.311,00	3.647,70	4.135,94	4.360,41
10	2.682,46	2.974,28	3.198,76	3.423,24	3.849,73	3.950,75
9	2.369,33	2.626,34	2.761,04	3.120,19	3.400,79	3.625,26
8	2.217,81	2.457,99	2.570,24	2.671,25	2.783,48	2.854,19
7	2.076,40	2.300,86	2.446,77	2.559,01	2.643,19	2.721,76
6	2.035,98	2.255,96	2.368,20	2.474,83	2.547,79	2.620,75
5	1.950,67	2.160,57	2.267,19	2.373,82	2.452,39	2.508,51
4	1.854,15	2.053,94	2.188,62	2.267,19	2.345,76	2.391,77
3	1.823,87	2.020,26	2.076,40	2.166,18	2.233,53	2.295,26
2	1.682,43	1.863,13	1.919,25	1.975,38	2.098,82	2.227,91
1		1.499,50	1.526,43	1.560,11	1.591,52	1.672,33

Anlage B: Bereitschaftsdienstentgelt

Anlage B: Bereitschaftsdienstentgelt

Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach Teil A, 3. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung richtet

Gültig vom 01. März bis 31. Dezember 2012

Vergütungsgruppe	€
VerGr. I	31,97
VerGr. Ia	29,31
VerGr. Ib	26,96
VerGr. IIa	24,70
VerGr. III	22,30
VerGr. IVa	20,52
VerGr. IVb	18,89
VerGr. Vb	18,22
VerGr. Vc	17,33
VerGr. VIb	16,08
VerGr. VII	15,09
VerGr. VIII	14,18
VerGr. IXa	13,65
VerGr. IXb	13,39
VerGr. X	12,71

Anlage C: Stundenentgelte

Anlage C: Stundenentgelt
(gültig vom 1. März 2012 bis zum 31. Dezember 2012)
(in Euro)

Entgeltgruppe	Stufe 3	Stundenentgelt*
15	4.433,37	26,14
14	4.096,65	24,16
13	3.759,95	22,17
12	3.647,70	21,51
11	3.311,00	19,53
10	3.198,76	18,86
9	2.761,04	16,28
8	2.570,24	15,16
7	2.446,77	14,43
6	2.368,20	13,97
5	2.267,19	13,37
4	2.188,62	12,91
3	2.076,40	12,25
2	1.919,25	11,32
1	1.526,43	9,00

*errechnet aus Stufe 3 der Entgeltgruppe geteilt durch das 4,348-fache der wöchentlichen Arbeitszeit

Anlage D: Auszahlungsvolumen des Leistungsentgelts gemäß ABD

1. Als Entgeltbestandteile des Gesamtvolumens gemäß § 18 Abs. 2 zählen:- Tabellenentgelt ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und ohne dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge und Beihilfe
- die in Monatsbeträgen festgelegten zusatzversorgungspflichtigen Zulagen, z.B.
- ständige Wechselschicht-/Schichtzulage gemäß § 8 Abs. 5 Satz 1 und Abs. 6 Satz 1
- monatliche Erschwerniszuschläge
- pauschalierte Entgeltbestandteile gemäß § 24 Abs. 6
- Zulage wegen vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit gemäß § 14
- Zulage als Unterschiedsbetrag zur nächst höheren Entgeltgruppe
- persönliche Zulagen
- Zulage im Pastoralen Bereich
- Zulage bei Religionslehrerinnen/Religionslehrern im Kirchendienst
- die in Monatsbeträgen festgelegten Besitzstandszulagen, z.B.
- Besitzstand betreffend kinderbezogene Entgeltbestandteile gemäß § 11 und § 17 a Teil A, 3.
- Besitzstand betreffend Vergütungsgruppenzulagen gemäß § 9 Teil A, 3.
- Besitzstand betreffend vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeiten gemäß § 10 Teil A, 3.
- Entgelt im Krankheitsfall gemäß § 22, soweit dieses Entgelt in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden ist,
- Entgelt bei Urlaub gemäß § 21, soweit dieses Entgelt in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden ist.

2. Für die Ermittlung des Gesamtvolumens gemäß § 18 Abs. 2 Satz 1 sind nicht zu berücksichtigen:
- Abfindungen
- Aufwandsentschädigungen
- Einmalzahlungen
- Jahressonderzahlungen
- Leistungsentgelte
- Strukturausgleiche
- unständige Entgeltbestandteile
- nicht ständige Wechselschicht-/Schichtzulage
- spitz abgerechnete Entgeltbestandteile
- Entgelte der außertariflich Beschäftigten

3. Für die Ermittlung des Gesamtvolumens gemäß § 18 Abs. 2 Satz 1 sind auch zu berücksichtigen:
- Arbeitgeberzuschuss zur vermögenswirksamen Leistung
- Aufschläge gemäß § 21*
- Aufstockungsbetrag bei Altersteilzeitarbeit
- Ballungsraumzulage
- Entgelt von dauerhaft geringfügig Beschäftigten
- Entgelt von Beschäftigten, die im Laufe des Vorjahres in Elternzeit gegangen sind
- Entgelt von Beschäftigten, die wegen langer krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit im Laufe des Vorjahres aus dem Krankengeldzuschuss heraus gefallen sind
- Entgelt von Beschäftigten, die im Laufe des Vorjahres im Rahmen der Altersteilzeit in die Freizeitphase wechseln
- Entgelt von Beschäftigten, die im Laufe des Vorjahres ausgeschieden sind

- Krankengeldzuschuss
- Zuschuss zum Mutterschaftsgeld
- Monatsentgelte von vertretungsweisen Aushilfen, soweit nicht kurzfristig beschäftigt

***§ 21 stellt lediglich eine Berechnungsgrundlage dar, aber Entgelt im Krankheitsfall fließt im vollen Umfang mit ein.**

4. Für die Ermittlung des Gesamtvolumens gemäß § 18 Abs. 2 Satz 1 sind ferner nicht zu berücksichtigen:

- Entgelt von kurzfristig Beschäftigten
- Fahrtkostenzuschuss

Anlage E: Einführung, Leistungsfeststellung und Auszahlung des Leistungsentgelts

(Derzeit nicht belegt. Bis zur Ausfüllung der Anlage E gilt § 18 a.)

Hinweis:

Die Bayerische Regional-KODA ist sich einig, dass in der Zeit bis 31. Dezember 2012 die Voraussetzungen zur Einführung, Gewährung und weiteren Ausgestaltung des Leistungsentgelts geprüft werden sollen.

Anlage zu § 1 zur Anlage zu § 44: Anlage F

Tabelle
Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
(gültig vom 1. März 2012 bis zum 31. Dezember 2012)
(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.176,92	3.282,81	3.706,41	4.024,09	4.500,64	4.791,85
S 17	2.859,22	3.150,44	3.494,62	3.706,41	4.129,99	4.378,86
S 16	2.785,10	3.081,61	3.314,59	3.600,51	3.918,20	4.108,82
S 15	2.679,20	2.965,12	3.176,92	3.420,48	3.812,31	3.981,74
S 14	2.647,44	2.859,22	3.123,97	3.335,76	3.600,51	3.785,83
S 13	2.647,44	2.859,22	3.123,97	3.335,76	3.600,51	3.732,87
S 12	2.541,54	2.806,28	3.060,43	3.282,81	3.558,14	3.674,63
S 11	2.435,64	2.753,33	2.891,00	3.229,87	3.494,62	3.653,46
S 10	2.372,10	2.626,25	2.753,33	3.123,97	3.420,48	3.664,04
S 9	2.361,51	2.541,54	2.700,38	2.991,60	3.229,87	3.457,55
S 8	2.266,19	2.435,64	2.647,44	2.949,24	3.224,57	3.441,65
S 7	2.197,37	2.409,16	2.578,61	2.748,04	2.875,12	3.060,43
S 6	2.160,30	2.372,10	2.541,54	2.710,97	2.864,52	3.032,90
S 5	2.160,30	2.372,10	2.530,95	2.615,66	2.732,15	2.933,36
S 4	1.959,10	2.223,84	2.361,51	2.478,00	2.552,12	2.647,44
S 3	1.853,21	2.075,59	2.223,84	2.372,10	2.414,46	2.456,82
S 2	1.773,78	1.874,39	1.948,51	2.033,23	2.117,94	2.202,67

- Anhang zu der Anlage F

S 2

Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

S 3

Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

S 4

1. Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)
2. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)
3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 3)

S 5

1. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung als Leiterinnen/Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)
2. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen der Entgeltgruppe S 10 Fallgruppe 3 bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 4)

S 6

Erzieherinnen/Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 3 und 5)

S 7

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten.
(Hierzu Anmerkung Nr. 8)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4, 8 und 9)

S 8

1. Erzieherinnen/Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 3, 5 und 6)
2. Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 7)
3. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder

Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiterinnen/Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)
4. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst, die durch ausdrückliche Anordnund als ständige Vertreterin/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen der Entgeltgruppe S 13 Fallgruppe 6 bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 4)
5. Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

S 9

1. Erzieherinnen/Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8 Fallgruppe 1.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 3 und 5)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4 und 8)

S 10

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 8 und 9)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4, 8 und 9)
3. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiterinnen/Leiter von großen Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

S 11

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

S 12

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 11)

S 13

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 8 und 9)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4, 8 und 9)
3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten.
(Hierzu Anmerkung Nr. 8)
4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4, 8 und 9)
5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 4 und 10)
6. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/ Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiterinnen/Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes wesentlich aus der Entgeltgruppe S 10 Fallgruppe 3 herausheben.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

S 14

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen und in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht Maßnahmen einleiten, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind, oder mit gleichwertigen Tätigkeiten, die für die Entscheidung zur zwangsweisen Unterbringung von Menschen mit psychischen Krankheiten erforderlich sind (z.B. Sozialpsychiatrischer Dienst).
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 12 und 13)

S 15

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 8 und 9)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4, 8 und 9)
3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 8 und 9)
4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4, 8 und 9)
5. Beschäftigte als Leiterin/Leiter von Erziehungsheimen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 10)
6. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 4, 9 und 10)
7. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

S 16

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 8 und 9)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4, 8 und 9)
3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 8 und 9)
4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4, 8 und 9)

S 17

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 8 und 9)
2. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 8 und 9)
3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 9 und 10)
4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 4, 9 und 10)
5. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)
6. Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutinnen/Kinder- und Jugendlichenpsycho-therapeuten und Psychagoginnen/Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.

S 18

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 9 und 10)
2. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 5 heraushebt.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

Anmerkungen:

1. 1Die/Der Beschäftigte – ausgenommen die/der Beschäftigte bzw. Meisterin/Meister im handwerklichen Erziehungsdienst – erhält für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim) eine Zulage in Höhe von 61,36 Euro monatlich, wenn in dem Heim überwiegend behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind; sind nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht, beträgt die Zulage 30,68 Euro monatlich. 2Für die Beschäftigte/den Beschäftigten bzw. Meisterin/Meister im handwerklichen Erziehungsdienst in einem Heim im Sinne des

Satzes 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage 40,90 Euro monatlich. 3Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. 4Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3) zu berücksichtigen.

2. Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B.

a) Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken,

b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z.B. in Randzeiten,

c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,

d) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,

e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.

3. Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigee Personen (z.B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).

4. Ständige Vertreterinnen/Vertreter sind nicht Vertreterinnen/Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

5. Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch

a) Kindergärtnerinnen/Kindergärtner und Hortnerinnen/Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,

b) Kinderkrankenschwestern/Kinderkrankenpfleger, die in Kinderkrippen tätig sind,

eingruppiert.

6. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B. die

a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,

b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,

c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür, Tätigkeiten in der kirchlichen offenen Jugendarbeit

d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,

e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 6,

f) Tätigkeiten einer Facherzieherin/eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.

7. Unter Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Beschäftigte zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte Heilpädagogin/staatlich anerkannter Heilpädagoge“ erworben haben.

8. Kindertagesstätten im Sinne dieses Tarifmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.

9. 1Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. 2Bei der Ermittlung der Durchschnittsbelegung wird ein an ein Kind unter drei Jahren vergebener Platz doppelt, ein an ein behindertes oder an ein von Behinderung bedrohtes Kind gemäß § 53 SGB XII vergebener Platz dreifach gerechnet. 3Eine Verringerung der in der Betriebserlaubnis genehmigten Platzzahl aufgrund der Aufnahme behinderter oder von Behinderung bedrohter Kinder führt nicht zur Herabgruppierung. 4Eine Erhöhung der in der Betriebserlaubnis genehmigten Platzzahl aufgrund der Aufnahme behinderter oder von Behinderung bedrohter Kinder führt nicht zu einer Höhergruppierung. 5Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig

belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. 6Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. 7Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

10. Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend behinderte Kinder oder Jugendliche im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.

11. Schwierige Tätigkeiten sind z.B. die

a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,

b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,

c) begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner,

d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,

e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9.

12. Unter die Entgeltgruppe S 14 fallen auch Beschäftigte mit dem Abschluss Diplompädagogin/Diplompädagoge, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung ausüben, denen Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 14 übertragen sind.

13. 1Das „Treffen von Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls und die Einleitung von Maßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind“, sind im Allgemeinen Sozialen Dienst bei Tätigkeiten im Rahmen der Fallverantwortung bei

- Hilfen zur Erziehung nach § 27 SGB VIII,
- der Hilfeplanung nach § 36 SGB VIII,
- der Inobhutnahme von Kindern und Jugendlichen (§ 42 SGB VIII),
- der Mitwirkung in Verfahren vor den Familiengerichten (§ 50 SGB VIII)

einschließlich der damit in Zusammenhang stehenden Tätigkeiten erfüllt. 2Die Durchführung der Hilfen nach den getroffenen Entscheidungen (z.B. Erziehung in einer Tagesgruppe, Vollzeitpflege oder Heimerziehung) fällt nicht unter die Entgeltgruppe S 14. 3Die in Aufgabengebieten außerhalb des Allgemeinen Sozialen Dienstes wie z.B. Erziehungsbeistandschaft, Pflegekinderdienst, Adoptionsvermittlung, Jugendgerichtshilfe, Vormundschaft, Pflegschaft auszuübenden Tätigkeiten fallen nicht unter die Entgeltgruppe S 14, es sei denn, dass durch Organisationsentscheidung des Arbeitgebers im Rahmen dieser Aufgabengebiete ebenfalls Tätigkeiten auszuüben sind, die die Voraussetzungen von Satz 1 erfüllen.

Übergangsregelung für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst im Kindertagesstättenbereich:

Auf die Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, auf die am 31. Oktober 2009 die Übergangsvorschriften des ABD Teil A, 2.3. Teil G.2. anzuwenden waren, finden diese Übergangsvorschriften unter den dort festgelegten Voraussetzungen sinngemäß weiter Anwendung.

Anlage G: Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung für Beschäftigte zur persönlichen Eignung für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen gemäß § 3 Absatz 9

Name, Vorname **Geburtsdatum**

Hiermit erkläre ich, dass ich nicht gerichtlich bestraft*) bin wegen der Vollendung oder des Versuchs folgender Straftaten:

0 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht (§ 171 StGB);

0 Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 bis 184f StGB);

0 vorsätzliche Tötungsdelikte (§§ 211 bis 216 StGB);

0 Misshandlung von Schutzbefohlenen (§ 225 StGB);

0 Menschenhandel (§§ 232 bis 233a StGB);

0 Menschenraub, Verschleppung, Entziehung Minderjähriger oder Kinderhan-del (§§ 234 bis 236 StGB);

0 Nachstellung (§ 238 StGB);

0 Straftaten nach dem Betäubungsmittelgesetz, für die eine Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr angedroht ist. (§§ 29 Absatz 3, 29a bis 30b BtMG);

0 vorsätzliche Körperverletzungsdelikte (§§ 223, 224, 226, 227, 231 StGB), Raubdelikte (§§ 249 bis 255 StGB) Aussetzung (§ 221 StGB), Beleidigung (§ 185 StGB) auf sexueller Ebene zum Nachteil einer/s Minderjährigen;

0 Strafbarer Vollrausch (§ 323a StGB) unter Begehung einer oder strafbare Bedrohung (§241 StGB) mit einer der oben genannten Straftaten.

0 ich wegen folgender oben genannter Straftat/-en gerichtlich bestraft*) bin:

Straftatbestand: ____

Datum der Verurteilung / des Erlasses des Strafbefehls: ______________________

***) Gemeint sind alle rechtskräftigen Strafbefehle oder Verurteilungen im In- und Ausland (dort nach den entsprechenden ausländischen Strafrechtsnormen), die noch nicht getilgt im Sinne des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) sind.**

Weiter erkläre ich, dass

0 ich keine Kenntnis davon habe, dass gegen mich wegen des Verdachts der Begehung einer der oben genannten Straf-taten ein Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben ist.

0 wegen des Verdachts der Begehung folgender der oben genannten Straftat/-en gegen mich ein Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben ist:

____

Ich verpflichte mich, meinen Arbeitgeber unverzüglich zu informieren, sobald ich davon Kenntnis erhalte, dass wegen des Verdachts der Begehung einer der oben genannten Straftat/-en gegen mich ein Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben ist. Eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer der oben genannten Straftat/-en werde ich dem Arbeitgeber unverzüglich anzeigen.

Ich werde auf Verlangen des Arbeitgebers gegen Kostenerstattung meine persönliche Eignung im Sinne des § 72a SGB VIII durch Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a BZRG in regelmäßigen Abständen nachweisen.

Ich bin mir bewusst, dass die Abgabe einer wahrheitswidrigen Erklärung in aller Regel schwer wiegende arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zu einer fristlosen Kündigung zur Folge hat.

Ort, Datum Unterschrift

Anlage B: Bereitschaftsdienstentgelt (Sozial- und Erziehungsdienst)

Anlage B: Bereitschaftsdienstentgelt (Sozial- und Erziehungsdienst)

Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach Teil A, 3. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung richtet

Gültig vom 01. März bis 31. Dezember 2012

Vergütungsgruppe	€
VerGr. I	31,97
VerGr. Ia	29,31
VerGr. Ib	26,96
VerGr. IIa	24,70
VerGr. III	22,30
VerGr. IVa	20,52
VerGr. IVb	18,89
VerGr. Vb	18,22
VerGr. Vc	17,33
VerGr. VIb	16,08
VerGr. VII	15,09
VerGr. VIII	14,18
VerGr. IXa	13,65
VerGr. IXb	13,39
VerGr. X	12,71

Für Beschäftigte, die nach der Anlage zu Abschnitt VII Sonderregelungen § 44 - Anlage F - eingruppiert sind, gilt die vorstehende Tabelle in der Weise, wie sie bei Weiteranwendung der Anlage 1a zum BAT gegolten hätte.

Anlage C: Stundenentgelte (Sozial- und Erziehungsdienst)

Anlage C: Stundenentgelte (Sozial- undErziehungsdienst)
(gültig vom 1. März 2012 bis zum 31. Dezember 2012)
(in Euro)

Entgeltgruppe	Stufe 3	Stundenentgelt *
S 18	3.706,41	21,86
S 17	3.494,62	20,61
S 16 Ü	3.436,37	20,27
S 16	3.314,59	19,55
S 15	3.176,92	18,74
S 14	3.123,97	18,42
S13 Ü	3.168,58	18,69
S 13	3.123,97	18,42
S12 Ü	3.105,04	18,31
S 12	3.060,43	18,05
S11 Ü	2.946,76	17,38
S 11	2.891,00	17,05
S 10	2.753,33	16,24
S 9	2.700,38	15,92
S 8	2.647,44	15,61
S 7	2.578,61	15,21
S 6	2.541,54	14,99
S 5	2.530,95	14,93
S 4	2.361,51	13,93
S 3	2.223,84	13,11
S 2	1.948,51	11,49

*errechnet aus Stufe 3 der Entgeltgruppe geteilt durch das 4,348-fache der wöchentlichen Arbeitszeit

Feststellungs- bzw. Redaktionsbeschluss

Tarifliche Korrekturen

Korrekturen der Tarifvertragsparteien zum TVöD und den ihn begleitenden Tarifverträgen vom 13.09.2005 sind Bestandteil des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung, soweit die Bayerische Regional-KODA keine abweichenden Beschlüsse fasst.

KODA-Korrekturen

Korrekturen des ABD in der Fassung vom 01.10.2005 im Zusammenhang mit der Überführung des TVöD und den ihn begleitenden Tarifverträgen vom 13.09.2005 werden Bestandteil des ABD.

In der Frage, ob es sich bei der vorgesehenen Änderung um eine Korrektur handelt, kann der Vermittlungsausschuss angerufen werden.

A, 2. Allgemeine Vergütungsordnung/Tätigkeitsmerkmale

A, 2.1. Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen

1. Für Angestellte, deren Tätigkeit außerhalb der Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppen 1 und 1a bis 1e des Allgemeinen Teils in besonderen Tätigkeitsmerkmalen aufgeführt ist, gelten die Tätigkeitsmerkmale dieser Fallgruppen weder in der Vergütungsgruppe, in der sie aufgeführt sind noch in einer höheren Vergütungsgruppe.
Dies gilt nicht für sonstige Angestellte der Fallgruppe 1 der Vergütungsgruppe V a und für sonstige Angestellte der Fallgruppen 1a bis 1e der Vergütungsgruppen II a bis I des Allgemeinen Teils, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, es sei denn, dass ihre Tätigkeit außerhalb dieser Fallgruppen in besonderen Tätigkeitsmerkmalen aufgeführt ist.
Die Tätigkeitsmerkmale der jeweiligen Fallgruppe 2 der Vergütungsgruppen I b, IV b, VI b, VII und IX b und der einzigen Fallgruppe der Vergütungsgruppe IX a des Allgemeinen Teils sind keine besonderen Tätigkeitsmerkmale im Sinne der Sätze 1 und 2.
2. Unter „technischer Ausbildung“ im Sinne des bei den nachstehenden Vergütungsgruppen aufgeführten Tätigkeitsmerkmals „Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen“ ist der erfolgreiche Besuch einer Schule zu verstehen, deren Abschlusszeugnisse zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes des jeweiligen Arbeitgebers berechtigen, sowie der erfolgreiche Besuch einer Schule, die in der jeweils geltenden Reichsliste der Fachschulen aufgeführt war, deren Abschlusszeugnis zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes berechtigen.
3. Unter „staatlich geprüften Technikern“ bzw. „Technikern mit staatlicher Abschlussprüfung“ im Sinne der bei den nachstehenden Vergütungsgruppen aufgeführten Tätigkeitsmerkmale für „staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen“ sind Angestellte zu verstehen, die
a) einen nach Maßgabe der Rahmenordnung für die Ausbildung von Technikern (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 27.April 1964 bzw. vom 18. Januar 1973) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „Staatlich geprüfter Techniker“ bzw. „Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung“ mit einem die Fachrichtung bezeichnenden Zusatz erworben haben, oder
b) einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über Fachschulen mit zweijähriger Ausbildungsdauer (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 27. Oktober 1980) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der ihrer Fachrichtung/Schwerpunkt zugeordneten Berufsbezeichnung „Staatlich geprüfter Techniker/Staatlich geprüfte Technikerin“ erworben haben.
4. (frei)
5. Die Tätigkeitsmerkmale unter nachfolgend 2.2. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale und 2.3. Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale gelten nicht für Angestellte, die als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft beschäftigt sind, soweit nicht ein besonderes Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist.
6. Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Angestellten abhängig ist, zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten. Für die Eingruppierung ist es

unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.

7. Ständige Vertreter sind nicht die Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

8. bis 9. (frei)

10. Vergütungsgruppenzulagen gelten, soweit durch ABD Teil A nichts anderes geregelt ist, bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Vergütung (§ 26).

A, 2.2. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

Vergütungsgruppe I

1 a. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit deutlich höher zu bewerten ist als eine Tätigkeit nach Vergütungsgruppe I a Fallgruppe 1 a.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

1 b. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen mindestens acht Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe II a durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 6)

Vergütungsgruppe I a

1 a. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe I b Fallgruppe l a heraushebt.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

1 b. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen mindestens fünf Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe II a durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 6)

Vergütungsgruppe I b

1 a. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 a heraushebt.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

1 b. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen mindestens drei Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe II a durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 6)

1 c. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 a heraushebt, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 b.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

1 d. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 a heraushebt, dass sie hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

1 e. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Drittel hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 c.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

2. Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe II a eingruppiert sind, nach elfjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe II a, wenn sie eine zweite Staatsprüfung abgelegt haben, im Übrigen nach fünfzehnjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe II a. (Den Zeiten in Vergütungsgruppe II a stehen Zeiten gleich, die vor dem l. Januar 1966 in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe III zurückgelegt worden sind. Der zweiten Staatsprüfung stehen gleich:

a) (frei),

b) (frei),

c) die zweite theologische Prüfung für evangelische Geistliche,

d) das Presbyteriatsexamen für katholische Geistliche).

(Hierzu Anmerkung Nr. 12)

Vergütungsgruppe II a

1 a. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.*
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

1 b. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Fallgruppe 1 a heraushebt.*
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

1 c. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgruppe l a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Drittel hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert.*
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

2. bis 7. (frei)

8. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr.2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 2 heraushebt.[1]

8 a. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr.2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 2 heraushebt, nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 2 a.

8 b. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 10 heraushebt, nach zehnjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 2.

9. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 3 heraushebt.[1]
(Hierzu Anmerkung Nr. 31)

9 a. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 3 heraushebt, nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III

Fallgruppe 3 a.
(Hierzu Anmerkung Nr. 31)

9 b. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch schöpferische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 11 heraushebt, nach zehnjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 3.
(Hierzu Anmerkung Nr. 31 und 32)

10. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1 a heraushebt, nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 a.
(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

[1] **Diese Angestellten erhalten nach zehnjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 8 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1**) der Vergütungsgruppe II a.**

****in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung**

Vergütungsgruppe II b

(frei)

Vergütungsgruppe III

1 a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1a heraushebt.
(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

1 b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe l a heraushebt, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 a.
(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

2. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 10 heraushebt.

2 a. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 2 heraushebt.

2 b. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 10 heraushebt, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 10 a.

2 c. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 21 heraushebt, nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 10.

3. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch schöpferische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 11 heraushebt.
(Hierzu Anmerkung Nrn. 31 und 32)

3 a. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 3 heraushebt.
(Hierzu Anmerkung Nr. 31)

3 b. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch schöpferische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 11 heraushebt, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 11a.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 31 und 32)

3 c. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen in selbstständiger Tätigkeit sowie sonstige Angestellte in selbstständiger Tätigkeit, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 22 heraushebt, nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 11.
(Hierzu Anmerkung Nr. 31)

Vergütungsgruppe IV a

1 a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 a heraushebt.
(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

1 b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 a heraushebt.
(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

2. bis 5. (frei)

6. Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den bibliothekarischen Dienst an öffentlichen Büchereien (Diplom-Bibliothekare)

a) als Leiter von öffentlichen Büchereien mit einem Buchbestand von mindestens 25 000 Bänden und durchschnittlich 100 000 Entleihungen im Jahr,

b) die für öffentliche Büchereien mit einem Buchbestand von mindestens 70 000 Bänden als Berater auf schwierigen Sachgebieten, deren Tätigkeit besonders hervorragende Fachkenntnisse voraussetzt, beschäftigt werden,

c) als Abteilungsleiter von Musikbücherabteilungen in öffentlichen Büchereien mit einem Bestand von mindestens 16 000 Bänden oder Tonträgern.

7. Angestellte in der Tätigkeit von Forstamtmännern.

8. Angestellte im Forstverwaltungsdienst, die hinsichtlich ihrer Leistung den Forstassessoren gleichzustellen sind.

9. (frei)

10. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 21 heraushebt. (Besondere Leistungen sind z.B.: Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung oder künstlerische Begabung voraussetzt, sowie örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.)

10 a. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Fallgruppe 0 heraushebt.

10 b. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 21 heraushebt,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 21a.

(Besondere Leistungen sind z.B. die Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrungen oder künstlerische Begabung

voraussetzt, sowie örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.)

10 c. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeit,

nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 21.

11. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen in selbständiger Tätigkeit sowie sonstige Angestellte in selbstständiger Tätigkeit, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 22 heraushebt,
(Hierzu Anmerkung Nr. 31)

11 a. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch schöpferische oder Spezialaufgaben aus der Fallgruppe 11 heraushebt,
(Hierzu Anmerkungen Nr. 31 und 32)

11 b. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen in selbstständiger Tätigkeit sowie sonstige Angestellte in selbstständiger Tätigkeit, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 22 heraushebt, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 22a,
(Hierzu Anmerkung Nr. 31)

11 c. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegen der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeiten, nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 22,
(Hierzu Anmerkung Nr. 31)

Vergütungsgruppe IV b

1 a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.
(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

1 b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Drittel besonders verantwortungsvoll ist,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 b.
(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

2. Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe V a oder V b eingruppiert sind, nach sechsjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V a oder V b.
(Hierzu Anmerkung Nr. 13)

3. bis 7. (frei)

8. Angestellte in wissenschaftlichen Bibliotheken mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken (Diplombibliothekare) und entsprechender Tätigkeit,

a) denen mindestens ein Diplombibliothekar oder eine gleichwertige Fachkraft mindestens der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 16 oder 17 unterstellt ist, oder
b) die an wissenschaftlichen Bibliotheken mit einem Buchbestand von mindestens 50 000 Bänden mit besonders schwierigen Fachaufgaben beschäftigt werden.

9. Angestellte an Büchereien in kirchlicher Trägerschaft mit abgeschlossener Fachausbildung entweder für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken (Diplombibliothekare) oder für den bibliothekarischen Dienst an öffentlichen Büchereien (Diplombibliothekare) mit entsprechender Tätigkeit,

a) denen mindestens ein Diplombibliothekar oder eine gleichwertige Fachkraft mindestens der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 16 oder 17 unterstellt ist, oder
b) als fachlicher Leiter von Büchereien in kirchlicher Trägerschaft mit einem Buchbestand von mindestens 40 000 Bänden.

10. Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den bibliothekarischen Dienst an Büchereien in kirchlicher Trägerschaft (Diplombibliothekare) mit entsprechender Tätigkeit,

a) denen mindestens ein Diplombibliothekar oder eine gleichwertige Fachkraft mindestens der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 16 oder 17 ständig unterstellt ist,
b) als Leiter von Büchereien in kirchlicher Trägerschaft mit einem Buchbestand von mindestens
12 000 Bänden und durchschnittlich 48 000 Entleihungen im Jahr.

11. Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst, denen mehrere Archivangestellte oder gleichwertige Fachkräfte mindestens der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 18 unterstellt sind.

12. Angestellte in der Tätigkeit von Oberförstern.

13. bis 16. (frei)

17. Angestellte im Pressedienst mit besonderen Fachkenntnissen als Schriftleiter, die sich aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 26 herausheben.

18. bis 20. (frei)

21. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeiten. (Entsprechende Tätigkeiten sind z.B.:

1. Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen-, Kosten- und statischen Berechnungen und Verdingungsunterlagen, Bearbeitung der damit zusammenhängenden laufenden technischen Angelegenheiten - auch im technischen Rechnungswesen -, örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung;

2. Ausführung besonders schwieriger Analysen, Schiedsanalysen oder selbstständige Erledigung neuartiger Versuche nach kurzer Weisung in Versuchslaboratorien, Versuchsanstalten und Versuchswerkstätten.)

21 a. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Fallgruppe 21 heraushebt.
(Besondere Leistungen sind z. B.: Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung oder künstlerische Begabung voraussetzt, sowie örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.)

22. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeiten.
(Entsprechende Tätigkeiten sind z. B.: Ausführung oder Auswertung von trigonometrischen oder topographischen Messungen nach Lage und Höhe nicht nur einfacher Art, von Katastermessung oder von bautechnischen Messungen nicht nur einfacher Art; photogrammetrische Auswertungen und Entzerrungen; kartographische Entwurfs- und Fortführungsarbeiten).
(Hierzu Anmerkung Nr. 31)

22 a. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen in selbstständiger Tätigkeit sowie sonstige Angestellte in selbstständiger Tätigkeit, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Fallgruppe 22 heraushebt.
(Hierzu Anmerkung Nr. 31)

Vergütungsgruppe V a

1. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit während der ersten 6 Monate der Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Entsprechende Tätigkeiten sind z.B.:

1. Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen-, Kosten- und statischen Berechnungen und Verdingungsunterlagen, Bearbeitung der damit zusammenhängenden laufenden technischen Angelegenheiten - auch im technischen Rechnungswesen -, örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung;

2. Ausführung besonders schwieriger Analysen, Schiedsanalysen oder selbstständige Erledigung neuartiger Versuche nach kurzer Weisung in Versuchslaboratorien und Versuchswerkstätten.)

Vergütungsgruppe V b

1 a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.

(Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Fallgruppen 1a der Vergütungsgruppen VII, VI b und V c geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)*
(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

1 b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgruppe 1a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Drittel besonders verantwortungsvoll ist.*
(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

1 c. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert,

nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1a.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Einrichtung, bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)
(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

2. bis 6. (frei)

7. Angestellte, denen mindestens drei Angestellte mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7, 7 a, 7 b oder 7 c durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.*

7 a. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7 heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne selbstständig errechnen und die damit zusammenhängenden Arbeiten (z.B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) selbstständig ausführen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 15.

(Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Angestellte die Beschäftigungszeit, die Dienstzeit sowie die Grundvergütung nach den §§ 27**, 28** und die Gesamtvergütung nach § 30** bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)
(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

**in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

7 b. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7 b heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne im DV-Verfahren notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen feststellen, die erforderlichen Arbeiten (z.B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von

Abtretungen und Pfändungen) und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 16.

(Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Angestellte die Beschäftigungszeit, die Dienstzeit sowie die Grundvergütung nach den §§ 27**, 28** und die Gesamtvergütung nach § 30** bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)
(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

****in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung**

8. bis 15. (frei)

16. Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken (Diplombibliothekare) mit entsprechender Tätigkeit sowie Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. *

17. Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den bibliothekarischen Dienst an Büchereien in kirchlicher Trägerschaft (Diplombibliothekare) mit entsprechender Tätigkeit sowie Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. *

18. Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst in der Tätigkeit von Archivinspektoren sowie Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, ferner entsprechende Angestellte in Museen. *

19. Angestellte in der Tätigkeit von Revierförstern. *

20. bis 24. (frei)

25. Leiter von Registraturen, deren Tätigkeit sich durch die besondere Bedeutung der Registratur aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 9 oder 10 heraushebt. *

25 a. Leiter einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur, denen mindestens fünf Registraturangestellte, davon zwei mindestens der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 40, ständig unterstellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 22, 23 und 24)

26. Angestellte im Pressedienst mit besonderen Fachkenntnissen als Schriftleiter, soweit nicht in die Vergütungsgruppe IV b eingruppiert. *

Vergütungsgruppe V c

1 a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnis und selbstständige Leistung erfordert.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Einrichtung, bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)
(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

1 b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert (Die Klammerzusätze zu Fallgruppe 1 a gelten).
(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

2. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst im unmittelbaren Anschluss an eine kaufmännische Berufsausbildung, deren Tätigkeit bezüglich Selbstständigkeit und Verantwortung (noch) eingeschränkt ist und nur unter Anleitung wahrgenommen wird, auf einer Stelle, deren Tätigkeitsmerkmale mindestens der Vergütungsgruppe V b entsprechen, nach einjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 4 a.
(Hierzu Protokollnotiz)

3. bis 8. (frei)

9. Leiter einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur, denen mindestens drei Registraturangestellte, davon einer mindestens der Vergütungsgruppe Vl b Fallgruppe 40 ständig unterstellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 22, 23 und 24)

10. (frei)

11. Leiter von Registraturen, denen mindestens vier Registraturangestellte, davon drei mindestens der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 10, ständig unterstellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 23 und 24)

12. Leiter von Registraturen, denen mindestens acht Registraturangestellte ständig unterstellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 23 und 24)

13. bis 14. (frei)

15. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7 heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne selbstständig errechnen und die damit zusammenhängenden Arbeiten (z.B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) selbstständig ausführen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen. (Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Angestellte die Beschäftigungszeit, die Dienstzeit sowie die Grundvergütung nach den §§ 27**, 28** und die Gesamtvergütung nach § 30** bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)
(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

****in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung**

15 a. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5 heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen Merkmale Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne selbstständig errechnen und den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen, nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7a.
(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

16. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7b heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne im DV-Verfahren notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen feststellen, die erforderlichen Arbeiten (z.B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen. (Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Angestellte das Besoldungsdienstalter erstmals, die ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge erstmals, die ruhegehaltsfähige Dienstzeit, die Beschäftigungszeit, die Dienstzeit sowie die Grundvergütung nach den §§ 27**, 28** und die Gesamtvergütung nach § 30** bei der Einstellung nicht festzusetzen, keine Widerspruchsbescheide zu erteilen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)
(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

****in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung**

16 a. Angestellte, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen und den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen, nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7c.
(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

17. Angestellte in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten, wenn ihnen überwiegend schwierige buchhalterische Tätigkeiten übertragen sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 10, 11, 11 a und 11 b)

18. Angestellte in Kassen, denen mindestens drei Angestellte mit buchhalterischen Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe VII ständig unterstellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 10 und 11 a)

Vergütungsgruppe VI a

(frei)

Vergütungsgruppe VI b

1 a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Einrichtung, bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muss so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)
(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

1 b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 a.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Einrichtung, bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)
(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

2. Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe VII eingruppiert sind, nach neunjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII.
(Hierzu Anmerkung Nr. 14)

3. (frei)

4. Angestellte in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten, wenn ihnen in nicht unerheblichem Umfang schwierige buchhalterische Tätigkeiten übertragen sind.

(Der Umfang der schwierigen buchhalterischen Tätigkeiten ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 10, 11, 11 a und 11 b)

4 a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst im unmittelbaren Anschluss an eine kaufmännische Berufsausbildung, deren Tätigkeit bezüglich Selbstständigkeit und Verantwortung (noch) eingeschränkt ist und nur unter Anleitung wahrgenommen wird, auf einer Stelle, deren Tätigkeitsmerkmale mindestens der Vergütungsgruppe V c entsprechen,

nach einjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 4.
(Hierzu Protokollnotiz)

5. Angestellte in Kassen, denen mindestens drei Angestellte mit buchhalterischen Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe VIII oder Maschinenbucher ständig unterstellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 10 und 11 a)

6. (frei)

7. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5 heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen Merkmale Dienst- oder Versorgungsbezüge, Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne selbstständig errechnen.

(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

7 a. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5 heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen Merkmale Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne selbstständig errechnen und den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen.
(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

7 b. Angestellte, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen.
(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

7 c. Angestellte, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen und den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen.
(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

8. bis 20. (frei)

21. Lektoren mit besonderen Fachkenntnissen.

22. bis 34. (frei)

35. Angestellte in Büchereien in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse im Bibliotheksdienst und in nicht unerheblichem Umfange selbstständige Leistungen erfordern. (Die Klammersätze zu Fallgruppe 1 gelten entsprechend.)

36. Angestellte in Archiven in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse im Archivdienst und in nicht unerheblichem Umfange selbstständige Leistungen erfordern. (Die Klammersätze zu Fallgruppe 1 gelten entsprechend.)

37. (frei)

38. Leiter von Registraturen, denen mindestens zwei Registraturangestellte, davon einer mindestens der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 10, ständig unterstellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 23 und 24)

39. Leiter von Registraturen, denen mindestens fünf Registraturangestellte ständig unterstellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 23 und 24)

40. Registraturangestellte in einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur in Tätigkeiten, die gründliche, umfangreiche Fachkenntnisse des Registraturwesens und eingehende Kenntnisse des verwalteten Schriftgutes erfordern.
(Hierzu Anmerkung Nr. 22)

Vergütungsgruppe VII

1 a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Einrichtung, bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muss so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann).*
(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

1 b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.) *
(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

1 c. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1 a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert,

nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1 b. (Der Klammersatz zu Fallgruppe 1 b gilt.)
(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

2. Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe VIII eingruppiert sind,

nach dreijähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII.
(Hierzu Anmerkung Nr. 15)

3. Angestellte in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten. *
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 10, 11 und 11a)

3 a. Angestellte in Finanzkassen, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordern.

(Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen und Verwaltungsvorschriften usw. des Aufgabenkreises.)*
(Hierzu Anmerkung Nr. 10)

4. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst im unmittelbaren Anschluss an eine kaufmännische Berufsausbildung, deren Tätigkeit bezüglich Selbstständigkeit und Verantwortung (noch) eingeschränkt ist und nur unter Anleitung wahrgenommen wird, auf einer Stelle, deren Tätigkeitsmerkmale mindestens der Vergütungsgruppe VI b entsprechen,

nach sechs Monaten Bewährung in Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 2.
(Hierzu Protokollnotiz)

4 a. Maschinenbucher auf Arbeitsplätzen mit umfangreichem und vielfältigem Buchungsanfall.*[1]

5. Berechner von Dienst- oder Versorgungsbezügen, von Vergütungen oder Löhnen einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.*
(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

6. bis 9. (frei)

10. Registraturangestellte mit gründlichen Fachkenntnissen. (Erforderlich sind eingehende Kenntnisse im Geschäftsbereich, in der Weiterführung und im Ausbau einer Registratur.)*

11. Angestellte in Büchereien mit gründlichen Fachkenntnissen im Bibliotheksdienst.*

12. Angestellte in Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten mit gründlichen Fachkenntnissen.*

13. bis 24. (frei)

25. Lektoren, soweit nicht in Vergütungsgruppe VI b.*

26. Magazin- und Lagervorsteher mit besonderer Verantwortung in besonders wertvollen Lagern.*

27. bis 42. (frei)

42 a. Leiter von Registraturen.*
(Hierzu Anmerkung Nr. 23)

[1] **Vollbeschäftigte Angestellte, die überdurchschnittliche Leistungen erbringen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 8 v. H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VII. Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbebegelds (§ 41**) und des Übergangsgeldes (§ 63**) als Bestandteil der Grundvergütung und wird nur neben der Vergütung nach der Vergütungsgruppe VII gezahlt. Sie ist nur für Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2** gilt entsprechend.**

****in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung**

Vergütungsgruppe VIII

1 a. Angestellte im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit schwierigerer Tätigkeit (z.B. Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung, Entwerfen von dabei zu erledigenden Schreiben nach skizzierten Angaben; Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge, auch ohne Anleitung; Führung von Brieftagebüchern schwieriger Art; Führungen von nach technischen oder wissenschaftlichen Merkmalen geordneten Karteien sowie von solchen Karteien, deren Führung die Kenntnis fremder Sprachen voraussetzt; buchhalterische Übertragungsarbeiten; Zinsstaffelberechnungen; Kontenführung).*

1 b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgruppe 1 a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert.

* (Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.)
(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

2. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst im unmittelbaren Anschluss an eine kaufmännische Berufsausbildung, deren Tätigkeit bezüglich Selbstständigkeit und Verantwortung (noch) eingeschränkt ist und nur unter Anleitung wahrgenommen wird, auf einer Stelle, deren Tätigkeitsmerkmale mindestens der Vergütungsgruppe VII entsprechen.
(Hierzu Protokollnotiz)

3. (frei)

3 a. Angestellte, die Buchungen mittels Buchungsmaschinen vornehmen (Maschinenbucher).*

4. Angestellte mit schwieriger Tätigkeit in Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten.*

5. bis 10. (frei)

11. Angestellte zur Führung von Geld- und Haushaltsvoranschlagskontrollen.*

12. bis 23. (frei)

24. Krankenbesucher mit mehrjährigen praktischen Erfahrungen und entsprechenden Leistungen in besonders schwieriger Tätigkeit.*

25. bis 26. (frei)

27. Magazin-, Lager- und Lagerhofvorsteher.*

Vergütungsgruppe IXa

Angestellte mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IX b nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.

(Hierzu Anmerkung Nr. 16)

Vergütungsgruppe IXb

1. Angestellte im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei-, Kanzlei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit einfacheren Arbeiten (z.B. nach Schema zu erledigende Arbeiten; Postabfertigung, Führung von Brieftagebüchern, Inhaltsverzeichnissen; Führung von einfachen Karteien, z.B. Zettelkatalogen nach Eigen- oder Ortsnamen geordneten Karteien; Führung von Kontrolllisten, statistischen Anschreibungen; Formularverwaltung, Schreibmaterialverwaltung, Führung von häufig wiederkehrendem Schriftwechsel nach Vordruck, insbesondere formularmäßige Bescheinigungen und Benachrichtigungen sowie Erinnerungen; Lesen von Reinschriften; Heraussuchen von Vorgängen an Hand der Tagebücher).

2. Angestellte mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe X

nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe X.

3. Angestellte an Rechenmaschinen.

4. (frei)

5. Angestellte mit einfacherer Tätigkeit in Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten.

6. Technische Angestellte mit einfacher Tätigkeit (z.B. Berechnungen einfacherer Art, Überwachung technischer Anlagen).

7. Angestellte im Magazindienst mit einfacheren Arbeiten, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

8. bis 13. (frei)

14. Krankenbesucher.

15. bis 19. (frei)

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2**):

20. bis 21. (frei)

22. Magazin-, Lager- und Lagerhofverwalter.

23. bis 24. (frei)

25. Boten (Botenmeister), denen mindestens drei Boten ständig unterstellt sind.
(Hierzu Anmerkung Nr. 27)

26. Pförtner bei großen kirchlichen Einrichtungen mit starkem Publikumsverkehr, die in größerem Umfang Auskünfte zu erteilen haben, für die die Kenntnis der Zuständigkeit nicht nur der Einrichtung, bei der sie beschäftigt sind, erforderlich ist.

27. Vervielfältiger an Bürovervielfältigungsmaschinen mit abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen Lehrberuf, z.B. als Offset-Vervielfältiger.
(Hierzu Anmerkung Nr. 28)

****in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung**

Vergütungsgruppe X

1. Angestellte im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei-, Kanzlei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit (z.B. Führung einfacher Kontrollen und Listen, wie Aktenausgabekontrollen, Nummernverzeichnisse; Hilfsleistungen bei der Postabfertigung, insbesondere Anfertigung von Anschriften mit der Hand oder auf mechanischem Wege und dgl.; Ausschneiden und Aufkleben von Zeitungsnachrichten nach Anweisung und Herkunftsbezeichnungen dieser Ausschnitte; Einordnen von Karteiblättern; Heraussuchen und Einordnen von Aktenstücken; Anfertigung von Abschriften und Reinschriften in Hand- und Maschinenschrift in deutscher Sprache, auch unter Verwendung von Formularen, und gelegentliches Aufnehmen von Stenogrammen).

2. Angestellte mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit in Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten.

3. bis 4. (frei)

5. Angestellte im Magazindienst mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit.

6. bis 14. (frei)

15. Boten nach mindestens dreijähriger Beschäftigung als Bote oder Pförtner im Arbeiterverhältnis im kirchlichen Dienst.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 27 und 30)

16. Pförtner nach mindestens dreijähriger Beschäftigung als Pförtner oder Bote im Arbeiterverhältnis im kirchlichen Dienst.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 27 und 30)

17. Vervielfältiger an Bürovervielfältigungsmaschinen nach mindestens dreijähriger Beschäftigung als Vervielfältiger im Arbeiterverhältnis im kirchlichen Dienst.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 28 und 30)

Protokollnotiz:

Die von der KODA getroffene Regelung passt von ihrem Wortlaut her für den Zeitaufstieg der Anfangsangestellten, die unmittelbar nach Abschluss ihrer Ausbildung ihre Arbeit auf einer Planstelle in Vergütungsgruppe V b aufnehmen und zunächst in Vergütungsgruppe VIII, VII, VI b und V c eingruppiert sind, bis sie nach insgesamt dreieinhalb Jahren in der ihrer Planstelle entsprechenden Vergütungsgruppe angelangt sind. Danach unterliegen sie jeweils dem ihrer Eingruppierung (Fallgruppe) entsprechenden Bewährungsaufstieg. Entsprechend ist auch zu verfahren, wenn ein Mitarbeiter seine Arbeit als Anfangsangestellter auf einer Planstelle der Vergütungsgruppe VII oder VI b aufnimmt. Dieser Anfangsangestellte durchläuft zunächst von Vergütungsgruppe VIII an den in der KODA-Regelung vorgesehenen Zeitaufstieg und wird bei Erreichen der seiner Planstelle entsprechenden Vergütungsgruppe zeitgleich der für den Bewährungsaufstieg vorgesehenen, auf dieser Planstelle maßgeblichen Fallgruppe zugeordnet.

Anmerkungen:

Anmerkungen:

Nr. 1

Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind. Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist. Der ersten Staatsprüfung oder der Diplomprüfung steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) als Zugangsvoraussetzung erfordert und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. - vorgeschrieben ist.

Nr. 2 bis Nr. 5 (frei)

Nr. 6

Bei der Zahl der Unterstellten zählen nicht mit:

a) Angestellte der Vergütungsgruppe II a Fallgruppen 8 bis 10 in 3.2. Allgemeiner Teil,

b) Angestellte der Vergütungsgruppe II a in 3.3. Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale Abschn. B Unterabschn. I und IV,

Nr. 7 (frei)

Nr. 8

Zu den Dienst- oder Versorgungsbezügen, Vergütungen oder Löhnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören ggf. auch sonstige Leistungen, z. B. Kindergeld, Beitragszuschuss nach § 257 SGB V, vermögenswirksame Leistungen.

Nr. 9

Buchhaltereidienst im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals bezieht sich nur auf Tätigkeiten von Angestellten, die mit kaufmännischer Buchführung beschäftigt sind.

Nr. 10

Kassen und Zahlstellen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind nur die in der Reichskassenordnung (RKO) und in der Verordnung über das Kassen- und Rechnungswesen der Gemeinden (KuRVO) als solche bestimmten.

Nr. 11

Der Angestellte führt oder verwaltet verantwortlich Personen- oder Sachkonten, wenn er die Belege vor der Buchung auf ihre Ordnungsmäßigkeit nach den Kassenvorschriften zu prüfen und für die Richtigkeit der Buchungen die Verantwortung zu tragen hat.

Nr. 11 a

Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt auch für Angestellte, die in Zahlstellen oder Buchungsstellen verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten.

Nr. 11 b

Schwierige buchhalterische Tätigkeiten sind z. B.:

a) Selbstständiger Verkehr mit den bewirtschafteten Stellen;

b) Führen oder Verwalten von Darlehens- oder Schuldendienstkosten, wenn die Zins- und Tilgungsleistungen selbstständig errechnet werden müssen;

c) bis e) (frei)

f) Führen oder Verwalten von Sachkonten für Haushaltsangaben, wenn damit das Überwachen zahlreicher Abschlagszahlungen verbunden ist;

g) Führen oder Verwalten von Sachkonten, bei denen Deckungsvorschriften nicht nur einfacher Art zu beachten sind (Deckungsvorschriften nur einfacher Art sind z. B.: in Sammelnachweisen zusammengefasste Ausgaben; gegenseitige oder einseitige

Deckungsfähigkeit bei den Personalausgaben oder Deckungsvermerke, die sich auf der Ausgabenseite auf nur zwei Haushaltsstellen beschränken);

h) Führen oder Verwalten von Konten für den Abrechnungsverkehr mit Kassen oder Zahlstellen;

i) (frei)

j) Führen oder Verwalten schwieriger Konten der Vermögensrechnung bei gleichzeitigem selbstständigem Berechnen von Abschreibungen aufgrund allgemeiner - betraglich nicht festgelegter - Kassen- oder Buchungsanweisungen.

Nr. 12

Bei der Berechnung der vorgeschriebenen Bewährungszeit für den Aufstieg nach dieser Fallgruppe bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen der Angestellte

a) in einer im Wege eines Bewährungsaufstiegs oder durch Zeitablauf erreichten Fallgruppe der Vergütungsgruppe II a oder

b) in folgende Fallgruppe der Vergütungsgruppe II a eingruppiert gewesen ist: Fallgruppe 8 in 3.2 Allgemeiner Teil. Das Gleiche gilt für entsprechende Zeiten, in denen der Angestellte bei einem in § 23 a Satz 2 Nr. 3 Satz 2 ABD Teil A** genannten Arbeitgeber in der entsprechenden Vergütungsgruppe und nach einem entsprechenden Tätigkeitsmerkmal eingruppiert gewesen ist.

**in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

Nr. 13

Bei der Abrechnung der vorgeschriebenen Bewährungszeit für den Aufstieg nach dieser Fallgruppe bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen der Angestellte

a) in einer im Wege eines Bewährungsaufstiegs oder durch Zeitablauf erreichten Fallgruppe der Vergütungsgruppen V a und V b oder

b) in einer der folgenden Fallgruppen der Vergütungsgruppe V b eingruppiert gewesen ist:

Fallgruppe 25 a in 3.2 Allgemeiner Teil,

Fallgruppen 3 und 5 des Unterabschn. VI und Fallgruppe 4 des Unterabschn. VII in 3.3. Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale Abschn. B,

Fallgruppen 10 bis 12 in 3.3. Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale Abschn. Q.

Nr. 14

Bei der Berechnung der vorgeschriebenen Bewährungszeit für den Aufstieg nach dieser Fallgruppe bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen der Angestellte in einer im Wege eines Bewährungsaufstiegs oder durch Zeitablauf erreichten Fallgruppe der Vergütungsgruppe VII eingruppiert gewesen ist. Das Gleiche gilt für entsprechende Zeiten, in denen der Angestellte bei einem in § 23 a Satz 2 Nr. 3 Satz 2 ABD Teil A** genannten Arbeitgeber in der entsprechenden Vergütungsgruppe und nach einem entsprechenden Tätigkeitsmerkmal eingruppiert gewesen ist.

**in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

Nr. 15

Bei der Berechnung der vorgeschriebenen Bewährungszeit für den Aufstieg nach dieser Fallgruppe bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen der Angestellte in einer im Wege eines Bewährungsaufstiegs oder durch Zeitablauf erreichten Fallgruppe der Vergütungsgruppe VIII eingruppiert gewesen ist. Das Gleiche gilt für entsprechende Zeiten, in denen der Angestellte bei einem in § 23 a Satz 2 Nr. 3 Satz 2 ABD Teil A** genannten Arbeitgeber in der entsprechenden Vergütungsgruppe und nach einem entsprechenden Tätigkeitsmerkmal eingruppiert gewesen ist.

**in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

Nr. 16

Bei der Berechnung der vorgeschriebenen Bewährungszeit für den Aufstieg nach dieser Fallgruppe bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen der Angestellte in einer im Wege eines Bewährungsaufstiegs oder durch Zeitablauf erreichten Fallgruppe der Vergütungsgruppe IX b eingruppiert gewesen ist.

Nr. 17 bis Nr. 21 (frei)

Nr. 22

Eine nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederte Registratur liegt vor, wenn das Schriftgut auf der Grundlage eines eingehenden,

systematisch nach Sachgebieten, Oberbegriffen, Untergruppen und Stichworten weit gefächerten Aktenplans unterzubringen ist; nur in alphabetischer oder numerischer Reihenfolge geordnetes Schriftgut erfüllt diese Voraussetzung nicht.

Nr. 23

Leiter von Registraturen, denen weniger Registraturangestellte als im Tätigkeitsmerkmal gefordert, ständig unterstellt sind, sind nach den Tätigkeitsmerkmalen für Registraturangestellte einzugruppieren, wenn dies für sie günstiger ist.

Nr. 24

Zu den Registraturangestellten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmales gehören auch die Angestellten im Registraturdienst der Vergütungsgruppen X bis VIII.

Nr. 25 bis Nr. 26 (frei)

Nr. 27

Zu den Boten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören nicht die Kassenboten.

Nr. 28

Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen nur Arbeitnehmer, die bei Beschäftigung im Arbeiterverhältnis als Vervielfältiger, nicht aber z. B. als Drucker einzureihen wären.

Nr. 29 (frei)

Nr. 30

Auf die dreijährige Beschäftigung können sonstige Zeiten im Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber angerechnet werden.

Nr. 31

Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte, die vor dem 01. Juli 1972 eine der technischen Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen gleichwertige behördliche Prüfung abgelegt haben, werden den vermessungstechnischen und landkartentechnischen Angestellten mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen gleichgestellt. Das Gleiche gilt, wenn die behördliche Prüfung nach dem 30. Juni 1972 abgelegt wird, die Ausbildung jedoch vor dem 01. Juli 1972 begonnen hat. Den vermessungstechnischen Angestellten mit einer vor dem 01. Juli 1972 abgelegten gleichwertigen behördlichen Prüfung stehen die behördlich geprüften Kulturbautechniker gleich, die vor dem 01. Juli die behördliche Prüfung nach der hessischen Ausbildungs- und Prüfungsordnung für kulturbautechnische Angestellte der Wasserwirtschaftsverwaltung vom 21. Januar 1958 (Staats-Anzeiger für das Land Hessen S. 134) erfolgreich abgelegt haben. Satz 2 gilt entsprechend.

Nr. 32

Besonders schwierige Tätigkeiten und bedeutende Aufgaben im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z. B.:

a) Ausführung von umfangreichen Vermessungen zur Fortführung oder Neueinrichtungen des Liegenschaftskatasters (Katastervermessungen) mit widersprüchlichen Unterlagen oder von umfangreichen Katastervermessungen mit gleichem Schwierigkeitsgrad (z. B. in Grubensenkungsgebieten);

b) Absteckungen für umfangreiche Ingenieurbauten z. B. Brücken-, Hochstrassen-, Tunnelabsteckungen oder Absteckungen anderer vergleichbarer Verkehrsbauten, ggf. einschließlich der Vor- und Folgearbeiten;

c) Lagefestpunktvermessungen (Erkundung bzw. Erkundung und Messung) in engbebauten Gebieten oder unter gleich schwierigen Verhältnissen (Lagefestpunkte sind trigonometrische, Polygon- und gleichwertige Punkte);

d) Ausführung oder Auswertung von Präzisionsvermessungen in übergeordneten Netzen des Lage- oder Höhenfestpunktfeldes;

e) Aufsichts- und Prüftätigkeit bei der Auswertung von Katastervermessungen mit widersprüchlichen Unterlagen oder bei kartographischen, nivellitischen, photogrammetrischen, typographischen oder trigonometrischen Arbeiten oder bei Bodenordnungsverfahren mit gleichem Schwierigkeitsgrad. (Das Fehlen der Aufsichtstätigkeit ist unerheblich, wenn dem Angestellten besonders schwierige Prüfungen übertragen sind, z. B. Prüftätigkeit zur Übernahme von Messungsschriften bei umfangreichen Fortführungs- oder Neuvermessungen auf Grund neuer Aufnahmenetze);

f) Aufsichts- und Prüftätigkeit bei der Prüfung fertiger Arbeitsergebnisse der Flurbereinigung, ggf. einschließlich der Herstellung der Unterlagen für die Berichtigung des Grundbuches und der vermessungstechnischen Unterlagen für die Berichtigung des

Liegenschaftskatasters, oder beim Ausbau der gemeinschaftlichen Anlagen in allen Verfahren eines Flurbereinigungsamtes. (Bei größeren Flurbereinigungsämtern kann dieses Merkmal auch von mehreren Angestellten erfüllt werden);

g) Verantwortliche Ausführung der vermessungstechnischen Ingenieurarbeiten eines Flurbereinigungsverfahrens (ausführender vermessungstechnischer Sachbearbeiter oder erster technischer Sachbearbeiter);

h) Vermessungstechnische Auswertung von Bauleitplänen unter besonderen technischen Schwierigkeiten.

A, 2.3. Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltengruppen

A.

(frei)

B. Angestellte in der Datenverarbeitung (DV) Teil I - V

Allgemeine Vorbemerkungen:

(1) Unter diesen Abschnitt fallen Angestellte als Leiter von DV-Gruppen, in der DV-Organisation, in der Anwendungsprogrammierung, in der DV-Systemtechnik, in der Datenerfassung, in der Produktionssteuerung und in der Maschinenbedienung ohne Rücksicht auf ihre organisatorische Eingliederung.

(2) DV-Anlagen im Sinne dieses Abschnitts sind Maschinen, bei denen alle nachfolgend aufgeführten Merkmale vorhanden sind:
a) Zentraleinheit (DIN 44 300 Nr. 109),
b) Eingabegerät (DIN 44 300 Nr. 133) Ausgabegerät (DIN 44 300 Nr. 135) und peripherer Speicher (DIN 44 300 Nr. 113) oder entsprechende beeinflussbare Funktionen,
c) Betriebssystem (DIN 44 300 Nr. 59) und
d) vom Programm (DIN 44 300 Nr. 40) her auswechselbarer Speicherinhalt.

(3) Ist für eine Tätigkeit in der Datenverarbeitung eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (Anmerkung Nr. 1 zu Teil I) erforderlich, gelten die Tätigkeitsmerkmale für Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung der Vergütungsgruppen II a bis I.

(4) 1Die in diesem Abschn. in Bezug genommenen Begriffsbestimmungen der DIN 44 300 sind im Anhang 1 wiedergegeben. 2Der Anhang 1 ist Bestandteil dieses Abschnitts.
(Anhang 1 nicht abgedruckt)

(5) 1Soweit in Anmerkungen eine DV-Aus- oder Fortbildung entsprechend den Rahmenrichtlinien für die DV-Aus- und Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95 a vom 22. Mai 1981) gefordert wird, gelten neben diesen bei DV-Aus- oder Fortbildungen nach den Rahmenrichtlinien für die Aus- und Fortbildung im Bereich der Informationstechnik (IT) in der öffentlichen Verwaltung (IT-Aus- und Fortbildungsrichtlinien, BAnz.Nr. 107 vom 14. Juni 1991) die Module der Wissens-/ Themenbereiche, die sich aus dem Anhang 2 ergeben. 2Der Anhang 2 ist Bestandteil dieses Abschnitts. (Anhang 2 nicht abgedruckt)

I. Angestellte als Leiter von DV-Gruppen

Vorbemerkungen:

(1) DV-Gruppen haben die folgenden Aufgaben:
a) Entwicklung neuer DV-Verfahren oder wesentliche Änderung bzw. Ergänzung bestehender DV-Verfahren einschl. jeweils der Einführung,
b) Übernahme von DV-Verfahren einschl. Einführung oder
c) Pflege eingeführter DV-Verfahren.
Sie befassen sich
a) nur mit DV-Organisation oder nur mit Anwendungsprogrammierung oder
b) mit DV-Organisation und Anwendungsprogrammierung.

(2) Leiter von DV-Gruppen haben neben den allgemeinen Führungsaufgaben – insbesondere Personaleinsatz, Überwachung der Arbeit, Anordnungen in Sonderfällen – und der Aufsicht z.B.

folgende besondere Aufgaben:
a) In der DV-Organisation:
aa) Entgegennahme und Besprechung von Aufträgen der Fachbereiche bzw. der Anwender,
bb) Entwicklung einer Gesamtvorstellung zur Erledigung eines Auftrags,
cc) Formulierung von Arbeitsaufträgen und Verteilung an die Angestellten in der DV-Organisation, Koordinierung der Arbeit einschließlich Terminüberwachung,
dd) Anleitung und Beratung der Angestellten in der DV-Organisation,
ee) Zusammenstellen, Prüfen und Beurteilen der Ergebnisse,
ff) Besprechung der erarbeiteten Verfahrensvorschläge mit der Anwendungsprogrammierung und ggf. mit der DV-Systemtechnik,
gg) Beobachtung und Auswahl geeigneter DV-Verfahren für eine Übernahme,
hh) Prüfung der organisatorischen Voraussetzungen für die Übernahme und Einführung von DV-Verfahren,
ii) Prüfung der Dokumentation – einschließlich der Anwender- bzw. Benutzerhandbücher –, insbesondere des Ablaufs des maschinellen Verfahrens und der Programmiervorgaben auf Vollständigkeit und Richtigkeit,
jj) Überwachung der Einführung entwickelter oder übernommener DV-Verfahren einschließlich der Funktionstests.
b) In der Anwendungsprogrammierung:
aa) Entgegennahme und Besprechung von Programmieraufträgen,
bb) Prüfung der organisatorischen Vorgaben aus programmiertechnischer Sicht, ggf. Ergänzung und Änderung der Vorgaben im Einvernehmen mit der DV-Organisation,
cc) Entwurf einer Konzeption für jedes Programm einschließlich Festlegung der Programmbausteine,
dd) Verteilung der Arbeitsaufträge an die Angestellten in der Anwendungsprogrammierung und Koordinierung der Programmierarbeiten innerhalb der DV-Gruppe einschließlich Terminüberwachung,
ee) Anleitung und Beratung der Angestellten in der Anwendungsprogrammierung,
ff) Prüfung der Programmdokumentation und der Dokumentation für das Rechenzentrum auf Vollständigkeit und Richtigkeit.

(3) Leiter von DV-Gruppen im Sinne dieses Unterabschn. sind nur Angestellte, die auch in der DV-Organisation oder in der Anwendungsprogrammierung tätig sind, z.B. mit folgenden Aufgaben:
a) Zusammenstellen von Arbeitsergebnissen von Angestellten in der DV-Organisation,
b) Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen (z.B. betriebswirtschaftliche Investitionsrechnungen, Nutzen-Kosten-Untersuchungen),
c) Verknüpfen der in der DV-Gruppe angefertigten Programme,
d) Prüfung verknüpfter Programme auf Funktionsfähigkeit.
Der Anteil dieser Aufgaben darf 10 v. H. der gesamten Tätigkeit nicht unterschreiten.

Vergütungsgruppe II a

Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer DV-Gruppe bestellt sind und sich durch die Zahl der durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Angestellten in der DV-Organisation oder in der Anwendungsprogrammierung sowie durch den Umfang und die Schwierigkeit der Koordinierung mit anderen Stellen aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschn. herausheben, nach sechsjähriger Bewährung als Leiter einer DV-Gruppe.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2 und 3)

Vergütungsgruppe III

1. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer DV-Gruppe bestellt sind und sich durch die Zahl der durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Angestellten in der DV-Organisation oder in der Anwendungsprogrammierung sowie durch den Umfang und die Schwierigkeit der Koordinierung mit anderen Stellen aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschn. herausheben.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer DV-Gruppe bestellt sind und sich durch die Zahl der durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Angestellten in der DV-Organisation oder in der Anwendungsprogrammierung sowie durch den Umfang oder die Schwierigkeit der Koordinierung mit anderen Stellen aus der Vergütungsgruppe IV b dieses Unterabschn. herausheben, nach vierjähriger Bewährung als Leiter einer DV-Gruppe.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2 und 3)

Vergütungsgruppe IV a

1. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer DV-Gruppe bestellt sind und sich durch die Zahl der durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Angestellten in der DV-Organisation oder in der Anwendungsprogrammierung sowie durch den Umfang oder die Schwierigkeit der Koordinierung mit anderen Stellen aus der Vergütungsgruppe IV b dieses Unterabschn. herausheben.
(Hierzu Anmerkung Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer DV-Gruppe bestellt sind, nach vierjähriger Bewährung als Leiter einer DV-Gruppe.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2 und 3)

Vergütungsgruppe IV b

Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer DV-Gruppe bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2 und 3)

Anmerkungen:

Nr. 1

Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind

a) Angestellte, die vor ihrem Einsatz in dieser Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse im Sinne des Tätigkeitsmerkmals der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a des Teils I – außerhalb der Datenverarbeitung – erworben haben, mit einer zusätzlichen DV-Aus- oder Fortbildung, die das DV-Grund und Fachwissen vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Aus- und Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95 a vom 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der DV-Anwendungsorganisation oder in der Anwendungsprogrammierung entspricht, sowie mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von mindestens neun Monaten in der DV-Organisation, der Anwendungsprogrammierung und der Maschinenbedienung mit entsprechender Tätigkeit,
b) Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z. B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Nr. 2

Eine DV-Gruppe ist nur dann gegeben, wenn dem Leiter mindestens drei Angestellte in der DVOrganisation oder in der Anwendungsprogrammierung mindestens der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 des Unterabschn. II oder III durch ausdrückliche

Anordnung ständig unterstellt sind. Sind dem Leiter auch Angestellte in der DV-Systemtechnik durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt, zählen sie mit. Bei der Zahl der Unterstellten zählen Angestellte mit Tätigkeiten im Sinne der Sätze 1 und 2 mit, die nicht unter diese Regelung fallen, wenn sie dem Leiter durch ausdrückliche Anordnung ständig fachlich unterstellt sind.

Nr. 3
Auf die Bewährungszeit sind Zeiten der Bewährung in einer Tätigkeit mindestens der jeweils nächstniedrigeren Vergütungsgruppe der Unterabschnitte II, III und IV anzurechnen, es sei denn, dass diese Vergütungsgruppe nach Bewährung erreicht worden ist. Zeiten der Bewährung in einer gleichartigen DV-Tätigkeit im Sinne des Satzes 1 und in einer gleichartigen Tätigkeit als Leiter einer DV-Gruppe außerhalb des Geltungsbereichs des ABD können bis zur Hälfte berücksichtigt werden. Von der in Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen II a und III geforderten Bewährungszeit muss jedoch mindestens die Hälfte als Leiter einer DV-Gruppe im Geltungsbereich des ABD zurückgelegt sein.

II. Angestellte in der DV-Organisation
Vorbemerkungen:

(1) Die DV-Organisation umfasst die
a) Entwicklung neuer DV-Verfahren und die wesentliche Änderung bzw. Ergänzung bestehender DV-Verfahren für Fachaufgaben mit
aa) Ist-Aufnahme und -Analyse,
bb) Erarbeitung von Lösungsvorschlägen bzw. des Sollkonzepts,
cc) Vorbereitung der Einführung im Rechenzentrum und im Fachbereich bzw. beim Anwender und
dd) Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen (z.B. betriebswirtschaftliche Investitionsrechnungen, Nutzen-Kosten-Untersuchungen) im Allgemeinen in einem phasenweisen Vorgehen (z.B. Voruntersuchung, Hauptuntersuchung, Detailorganisation),
b) Übernahme vorhandener DV-Verfahren für Fachaufgaben mit Vergleich, Bewertung und Auswahl von geeigneten Verfahren sowie Festlegung der erforderlichen Anpassungsmaßnahmen,
c) Einführung neu entwickelter, geänderter oder ergänzter sowie übernommener DV-Verfahren für Fachaufgaben im Fachbereich bzw. beim Anwender und die Mitwirkung an der Einführung im Rechenzentrum und
d) Kontrolle eingeführter DV-Verfahren für Fachaufgaben.

(2) DV-Teilaufgaben im Rahmen des Abs. 1 sind z.B.:
a) Ist-Aufnahme in einem Bereich,
b) Auswertung von Ergebnissen der Ist-Aufnahme, z.B. Mengengerüst (Fallzahlen, Bearbeitungszeiten, Personaleinsatz), verwendete Daten und Dateien (Inhalt, Zahl und Art der Zeichen, Aufbau, Datenträger, Sortierfolge, Zahl der Fälle), Datenflusspläne (DIN 44 300 Nr. 73),
c) Entwerfen eines Satzaufbaus im Rahmen einer Datenorganisation (Festlegung der Anordnungen von Feldern unter Beachtung hierarchischer Abhängigkeiten – z.B. Adresse = Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Wohnort –, Festlegung der symbolischen Namen, Festlegung der Speicherungsform, Festlegung der Zeichenzahl).

(3) Angestellte in der DV-Organisation haben bei der Entwicklung neuer DV-Verfahren und bei der wesentlichen Änderung bzw. Ergänzung bestehender DV-Verfahren für Fachaufgaben insbesondere
a) innerhalb der Vor- und der Hauptuntersuchung den Ablauf des DV-Verfahrens mit
aa) Datenermittlung,

bb) Datenerfassung (insbesondere Datenerfassungstechnik),
cc) Dateneingabe (insbesondere Inhalte, Schlüsselsysteme, Plausibilitäten),
dd) Datenübertragung (insbesondere Einsatz von Benutzerstationen, Netzwerke, Einsatz von Knoten- und Vermittlungsrechnern),
ee) Datenspeicherung (insbesondere Daten mit Inhalt, Dateiorganisation),
ff) Datenverarbeitung (insbesondere Verarbeitungsregeln) und
gg) Datenausgabe einschließlich der Maßnahmen zur Datensicherung festzulegen und
b) in der Detailorganisation für jedes erforderliche Programm eine spezielle Programmiervorgabe mit folgendem Inhalt zu erarbeiten:
aa) Funktion des Programms im Gesamtablauf,
bb) Aufgaben des Programms,
cc) Aufbau der Ein- und Ausgaben,
dd) Aufbau der Dateien und
ee) Verarbeitungsregeln. Entsprechendes gilt für die Übernahme, Einführung und Kontrolle von DV-Verfahren.

(4) 1Zur Tätigkeit eines Angestellten in der DV-Organisation kann auch die Organisation konventioneller Arbeitsabläufe im Rahmen eines DV-Verfahrens gehören. 2Ist-Aufnahme und -Analyse, Vorbereitung der Einführung und Einführung von DV-Verfahren und Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen können auch anderen Angestellten übertragen sein, ohne dass diese damit Angestellte in der DV-Organisation im Sinne dieses Unterabschn. sind.

Vergütungsgruppe III

Angestellte, die in der DV-Organisation Fachaufgaben hohen Schwierigkeitsgrades selbstständig bearbeiten, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

Vergütungsgruppe IV a

1. Angestellte, die in der DV-Organisation Fachaufgaben hohen Schwierigkeitsgrades selbstständig bearbeiten.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte, die in der DV-Organisation Fachaufgaben mittleren Schwierigkeitsgrades selbstständig bearbeiten, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

3. Angestellte, die in der DV-Organisation im Rahmen von Fachaufgaben hohen Schwierigkeitsgrades diesem Schwierigkeitsgrad entsprechende DV-Teilaufgaben selbstständig bearbeiten, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 3 dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

Vergütungsgruppe IV b

1. Angestellte, die in der DV-Organisation Fachaufgaben mittleren Schwierigkeitsgrades selbstständig bearbeiten.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte, die in der DV-Organisation Fachaufgaben einfachen Schwierigkeitsgrades selbstständig

bearbeiten, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

3. Angestellte, die in der DV-Organisation im Rahmen von Fachaufgaben hohen Schwierigkeitsgrades diesem Schwierigkeitsgrad entsprechende DV-Teilaufgaben selbstständig bearbeiten.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

4. Angestellte, die in der DV-Organisation im Rahmen von Fachaufgaben mittleren Schwierigkeitsgrades diesem Schwierigkeitsgrad entsprechende DV-Teilaufgaben selbstständig bearbeiten, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 2 dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

Vergütungsgruppe V b

1. Angestellte, die in der DV-Organisation Fachaufgaben einfachen Schwierigkeitsgrades selbstständig bearbeiten.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte, die in der DV-Organisation im Rahmen von Fachaufgaben mittleren Schwierigkeitsgrades diesem Schwierigkeitsgrad entsprechende DV-Teilaufgaben selbstständig bearbeiten.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

Anmerkungen:

Nr. 1

Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind

a) Angestellte, die vor ihrem Einsatz in dieser Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse im Sinne des Tätigkeitsmerkmals der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a des Teils I – außerhalb der Datenverarbeitung – erworben haben, mit einer zusätzlichen DV-Aus- oder Fortbildung, die das DV-Grund- und Fachwissen vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Aus- und Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95 a vom 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der DV-Anwendungsorganisation entspricht, sowie mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von mindestens neun Monaten in der DV-Organisation, der Anwendungsprogrammierung und der Maschinenbedienung mit entsprechender Tätigkeit,

b) Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z. B. Informatiker) und mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Nr. 2

Für die Schwierigkeitsgrade gilt Folgendes:

a) Eine Fachaufgabe hat einfachen Schwierigkeitsgrad, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

aa) der Untersuchungsbereich umfasst eine Organisationseinheit;

bb) die Arbeitsabläufe sind weitgehend linear und enthalten nur wenige verschiedenartige Funktionen;

cc) der Untersuchungsbereich enthält bis zu drei Datenbestände, die sich in ihrer logischen Struktur unterscheiden; und

dd) der Untersuchungsbereich weist Regeln für die Verknüpfung der Daten auf, die wenige logische Abhängigkeiten enthalten, z. B. eine Gebührenordnung.

b) Eine Fachaufgabe hat mittleren Schwierigkeitsgrad, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

aa) Der Untersuchungsbereich umfasst mindestens zwei Organisationseinheiten, die untereinander durch nur wenige fachliche oder ablauforganisatorische Beziehungen verbunden sind;

bb) die Arbeitsabläufe sind vielfältig verzweigt und enthalten viele verschiedenartige Funktionen;

cc) der Untersuchungsbereich enthält mindestens vier Datenbestände, die sich in ihrer logischen Struktur unterscheiden und wenig

gegliedert sind, oder bis zu zwei Datenbestände, die sich in ihrer logischen Struktur unterscheiden und von denen im Rahmen der Aufgabenstellungen durchschnittlich mindestens fünf Gliederungselemente zu behandeln sind, oder bis zu drei Datenbestände, die unter Anwendung eines Datenbankverwaltungssystems geführt oder genutzt werden; und

dd) der Untersuchungsbereich weist Regeln für die Verknüpfung der Daten auf, die viele logische Abhängigkeiten enthalten, z. B. das Wohngeldgesetz, das Bundesausbildungsförderungsgesetz.

c) Eine Fachaufgabe hat hohen Schwierigkeitsgrad, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

aa) Der Untersuchungsbereich umfasst mindestens 3 Organisationseinheiten; die Organisationseinheiten müssen untereinander durch vielfältige fachliche und ablauforganisatorische Beziehungen verbunden sein oder vom Untersuchungsbereich aus müssen Verbindungen zu einem gleichzeitig zu entwickelnden oder vorhandenen DV-Verfahren geknüpft werden;

bb) die Arbeitsabläufe sind vielfältig verzweigt und enthalten viele verschiedenartige Funktionen;

cc) der Untersuchungsbereich enthält mindestens drei Datenbestände, die sich in ihrer logischen Struktur unterscheiden und von denen im Rahmen der Aufgabenstellungen durchschnittlich mindestens fünf Gliederungselemente zu behandeln sind, oder mindestens vier Datenbestände, die unter Anwendung eines Datenbankverwaltungssystems geführt oder genutzt werden; und

dd) der Untersuchungsbereich weist Regeln für die Verknüpfung der Daten auf, die viele logische Abhängigkeiten enthalten, z. B. das Wohngeldgesetz, das Bundesausbildungsförderungsgesetz.

d) Organisationseinheiten im Sinne dieser Anmerkung sind funktional abgegrenzte, in sich geschlossene Einheiten, die wegen ihrer Aufgabenstellung in den Untersuchungsbereich fallen
und unterschiedliche Anforderungen an das zu entwickelnde Verfahren stellen; es kann sich um Sachgebiete, Abteilungen, Ämter, Dezernate, Behörden handeln.

e) Datenbestand im Sinne dieser Anmerkung ist eine gleichartig aufgebaute Sammlung von Daten, die nach bestimmten Merkmalen erfasst und geordnet, nach anderen bestimmten Merkmalen umgeordnet und ausgewertet werden können. Gliederungselement im Sinne dieser Anmerkung ist die Zusammenfassung von gleichartigen Merkmalen (z. B. alle Einkunftsarten bei der Berechnung des Einkommens). Datenbankverwaltungssysteme im Sinne dieser Anmerkung sind IMS, UDS, ADABAS oder Systeme mit vergleichbarem Funktionsumfang. Datenbestand, der unter Anwendung eines Datenbankverwaltungssystems geführt oder genutzt wird, ist im Sinne dieser Anmerkung eine aufgabenbezogene logische Datenmenge (je nach eingesetztem Datenbankverwaltungssystem z. B. eine Datenbank, eine Datei oder ein Subschema).

Nr. 3

Auf die Bewährungszeit sind Zeiten der Bewährung in einer Tätigkeit mindestens der jeweils nächstniedrigeren Vergütungsgruppe der Unterabschnitte I, III und IV anzurechnen, es sei denn, dass diese Vergütungsgruppe nach Bewährung erreicht worden ist. Zeiten der Bewährung in einer gleichartigen DV-Tätigkeit im Sinne des Satzes 1 und in einer gleichartigen Tätigkeit in der DV-Organisation außerhalb des Geltungsbereichs des ABD können bis zur Hälfte berücksichtigt werden.

Nr. 4

Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus

a) bei den in der Anmerkung Nr. 1 Buchst. a genannten Angestellten, dass sie, ausgehend von der für sie geforderten zusätzlichen DV-Aus- oder Fortbildung vertiefte DV-Kenntnisse, einschließlich der anzuwendenden Arbeitstechniken erworben und diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben,

b) bei den in der Anmerkung Nr. 1 Buchst. b genannten Angestellten, dass sie vertiefte Fachkenntnisse der im Rahmen der DV-Organisation behandelten Aufgabenbereiche, der Organisation der Verwaltung oder des Betriebes und der angewendeten Arbeitstechniken erworben und diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben.

III. Angestellte in der Anwendungsprogrammierung

Vorbemerkungen:

(1) Die Anwendungsprogrammierung umfasst die Neuprogrammierung, die Programmänderung und die Programmpflege, ggf. auf der Basis der Ergebnisse der DV-Organisation, insbesondere auf der Basis der Festlegung des Ablaufs der maschinellen Verarbeitung und der Programmiervorgaben sowie

der Festlegungen durch den Leiter der DV-Gruppe; hierzu gehören z.B.
a) der Entwurf oder die Anpassung von Entscheidungstabellen, Struktogrammen, Programmablaufplänen oder entsprechenden graphischen Darstellungen der Programmlogik für jeden Programmbaustein (DIN 44 300 Nr. 41), und im Zusammenhang damit die Umsetzung der Programmlogik in eine Programmiersprache,
b) der Test der Programme (DIN 44 300 Nr. 40) oder Programmbausteine einschließlich Entwicklung von Testfällen,
c) die Anfertigung oder Anpassung der Dokumentation einschließlich der Unterlagen für das Rechenzentrum. Dabei ist es unerheblich, wenn für die Lösung der Programmiervorgabe Generatoren (DIN 44 300 Nr. 69) oder Standardprogramme eingesetzt werden. Unter Standardprogrammen werden problem- oder aufgabenbezogene Programme oder Programmsysteme verstanden, die für eine bestimmte Klasse von Problemen allgemein entwickelt worden sind und bei Anwendung auf ein konkretes Problem durch entsprechende Variation von Kommandos oder Parametern den Besonderheiten dieses Problems angepasst werden.

(2) Zur Anwendungsprogrammierung gehört auch die Übernahme fremder, d. h. an anderer Stelle entwickelter und ggf. auch dort weitergepflegter Programme – als spezielle Anwendungsprogramme für eine Aufgabe bzw. ein Aufgabengebiet –, ggf. aufgrund entsprechender Entscheidungen und Vorgaben der DV-Organisation. Zur Übernahme fremder Programme oder fremder Programmänderungen gehören z.B.
a) geringfügige aufgabenbedingte Änderungen, ggf. nach entsprechenden Vorgaben der DV-Organisation,
b) Anpassung der Programme oder Programmänderungen an die DV-technischen Bedingungen der übernehmenden Stelle (z.B. Hardware, Betriebssystem und andere Software, Datenbankverwaltungssystem, Einrichtungen für Datenübertragung),
c) Anpassung der Dokumentation – einschließlich der Unterlagen für das Rechenzentrum – und der Unterlagen für die Anwender (z.B. Anwender- bzw. Benutzerhandbuch),
d) Test der Programme oder Programmänderungen,
e) Implementierung der Programme oder Programmänderungen (z.B. Speicherplatzberechnung, Erstellen von Anweisungen für die Produktionssteuerung und die Maschinenbedienung).

Vergütungsgruppe III

Angestellte, die selbstständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben hohen Schwierigkeitsgrades anfertigen, entsprechende Programme oder Programmbausteine ändern, pflegen oder übernehmen und ggf. anpassen, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

Vergütungsgruppe IV a

1. Angestellte, die selbstständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben hohen Schwierigkeitsgrades anfertigen, entsprechende Programme oder Programmbausteine ändern, pflegen oder übernehmen und ggf. anpassen. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte, die selbstständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben mittleren Schwierigkeitsgrades anfertigen, entsprechende Programme oder Programmbausteine ändern, pflegen oder übernehmen und ggf. anpassen, nach vierjähriger Bewährung in

Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

Vergütungsgruppe IV b

1. Angestellte, die selbstständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben mittleren Schwierigkeitsgrades anfertigen, entsprechende Programme oder Programmbausteine ändern, pflegen oder übernehmen und ggf. anpassen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte, die selbstständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben einfachen Schwierigkeitsgrades anfertigen, entsprechende Programme oder Programmbausteine ändern, pflegen oder übernehmen und ggf. anpassen, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

Vergütungsgruppe V b

1. Angestellte, die selbstständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben einfachen Schwierigkeitsgrades anfertigen, entsprechende Programme oder Programmbausteine ändern, pflegen oder übernehmen und ggf. anpassen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte, die bei der Anfertigung, Änderung, Pflege oder Übernahme und ggf. Anpassung von Programmen oder Programmbausteinen mitwirken, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5, 6 und 7)

Vergütungsgruppe V c

Angestellte, die bei der Anfertigung, Änderung, Pflege oder Übernahme und ggf. Anpassung von Programmen oder Programmbausteinen mitwirken.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5 und 6)

Anmerkungen:

Nr. 1

Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind

a) Angestellte, die vor ihrem Einsatz in dieser Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse im Sinne des Tätigkeitsmerkmals der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a des Teils I – außerhalb der Datenverarbeitung – erworben haben, mit einer zusätzlichen DV-Aus- und Fortbildung, die das DV-Grund- und Fachwissen vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Aus- und Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95 a vom 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der Anwendungsprogrammierung entspricht sowie mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von mindestens neun Monaten in der DV-Organisation, der Anwendungsprogrammierung und der Maschinenbedienung mit entsprechender Tätigkeit,

b) Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z. B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Nr. 2

Für die Schwierigkeitsgrade gilt Folgendes:

a) Eine Programmiervorgabe hat einfachen Schwierigkeitsgrad, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

aa) Die Arbeitsabläufe enthalten überwiegend Standardfunktionen, wie z. B. Dateneingabe, Sortieren/Mischen, Abstimmen,

Datenausgabe, und sind nicht oder nur in geringem Maß miteinander verflochten;

bb) es sind bis zu zwei Datenbestände zu verarbeiten, die wenig gegliedert sind; und cc) die Regeln für die Verknüpfung der Eingabedaten enthalten wenige logische Abhängigkeiten, z. B. eine Gebührenordnung.

b) Eine Programmiervorgabe hat mittleren Schwierigkeitsgrad, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

aa) Die Arbeitsabläufe enthalten neben Standardfunktionen in nicht unerheblichem Umfang problembezogene Funktionen, die für die jeweilige Aufgabenstellung spezifisch sind, und sind in geringem Maß miteinander verflochten;

bb) es sind zu verarbeiten bis zu zwei Datenbestände, von denen im Rahmen der Aufgabenstellung durchschnittlich mindestens fünf Gliederungselemente zu behandeln sind, oder mindestens drei Datenbestände, die wenig gegliedert sind, oder bis zu zwei Datenbestände, die unter Anwendung eines Datenbankverwaltungssystems geführt oder genutzt werden; und

cc) die Regeln für die Verknüpfung der Eingabedaten enthalten wenige logische Abhängigkeiten, z. B. eine Gebührenordnung.

c) Eine Programmiervorgabe hat hohen Schwierigkeitsgrad, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

aa) Die Arbeitsabläufe enthalten überwiegend problembezogene Funktionen, die für die jeweilige Aufgabenstellung spezifisch sind, und sind in hohem Maß miteinander verflochten;

bb) es sind zu verarbeiten mindestens drei Datenbestände, von denen im Rahmen der Aufgabenstellung durchschnittlich mindestens fünf Gliederungselemente zu behandeln sind, und die nicht unter Anwendung eines Datenbankverwaltungssystems geführt oder genutzt werden, oder mindestens vier Datenbestände, die unter Anwendung eines Datenbankverwaltungssystems geführt oder genutzt werden, und die nicht linear miteinander verknüpft werden oder mindestens zwei Datenbestände, die unter Anwendung verschiedener Datenbankverwaltungssysteme, die keine einheitliche Datenbankschnittstelle haben, geführt oder genutzt werden; und

cc) die Regeln für die Verknüpfung der Eingabedaten enthalten viele logische Abhängigkeiten.

d) Datenbestand im Sinne dieser Anmerkung ist eine gleichartig aufgebaute Sammlung von Daten, die nach bestimmten Merkmalen erfasst und geordnet, nach anderen bestimmten Merkmalen umgeordnet und ausgewertet werden können. Gliederungselement im Sinne dieser Anmerkung ist die Zusammenfassung von gleichartigen Merkmalen. Datenbankverwaltungssysteme im Sinne dieser Anmerkung sind IMS, UDS, ADABAS oder Systeme mit vergleichbarem Funktionsumfang. Datenbestand, der unter Anwendung eines Datenbankverwaltungssystems geführt oder genutzt wird, ist im Sinne dieser Anmerkung eine aufgabenbezogene logische Datenmenge (je nach eingesetztem Datenbankverwaltungssystem z. B. eine Datenbank, eine Datei oder ein Subschema). Bei einem Datenbankverwaltungssystem sind Datenbestände nicht linear miteinander verknüpft, wenn in einem unstukturierten Datenbankverwaltungssystem eine Struktur durch Anwendungsprogramme oder in einem strukturierten Datenbankverwaltungssystem eine Netzstruktur zu verwirklichen ist.

Nr. 3

Auf die Bewährungszeit sind Zeiten der Bewährung in einer Tätigkeit mindestens der jeweils nächstniedrigeren Vergütungsgruppe der Unterabschnitte I, II und IV anzurechnen, es sei denn, dass diese Vergütungsgruppe nach Bewährung erreicht worden ist. Zeiten der Bewährung in einer gleichartigen DV-Tätigkeit im Sinne des Satzes 1 und in einer gleichartigen Tätigkeit in der Anwendungsprogrammierung außerhalb des Geltungsbereichs des ABD können bis zur Hälfte berücksichtigt werden.

Nr. 4

Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus

a) bei den in der Anmerkung Nr. 1 Buchst. a genannten Angestellten, dass sie, ausgehend von der für sie geforderten zusätzlichen DV-Aus- oder Fortbildung, vertiefte DV-Kenntnisse einschließlich der anzuwendenden Arbeitstechniken erworben und diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben,

b) bei den in der Anmerkung Nr. 1 Buchst. b genannten Angestellten, dass sie vertiefte Fachkenntnisse der im Rahmen der Anwendungsprogrammierung behandelten Aufgabenbereiche, der Organisation der Einrichtung und der angewendeten Arbeitstechniken erworben und diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben.

Nr. 5

Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Angestellte mit einer DV-Aus- oder Fortbildung, deren Inhalt und Umfang mindestens das DV-Grundwissen sowie das DV-Fachwissen – Themenbereiche Programmentwicklung sowie Dateiverwaltung und

Datenkommunikation – vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Aus- und Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95 a vom 22. Mai 1981) entspricht sowie mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von mindestens neun Monaten in der DV-Organisation, der Anwendungsprogrammierung und der Maschinenbedienung.

Nr. 6

Die Mitwirkung besteht z. B. in

a) der Anfertigung von Teilen der Programmdokumentation;

b) dem Entwurf der Programmlogik von einzelnen Funktionen eines Programms oder eines Programmbausteins (z. B. Signierkontrollen im Rahmen von Eingabekontrollen, Druckaufbereitung und Druck) und der anschließenden Umsetzung in eine Programmiersprache oder der Erstellung von Programm- und Steueranweisungen für Datensammelsysteme, COMGeräte oder vergleichbare DV-Geräte;

c) dem Entwerfen von Testdaten nach Anweisung, dem manuellen Erarbeiten der Kontrollergebnisse für die Testdaten, der maschinellen Durchführung des Tests, dem Vergleich der manuellen und maschinellen Ergebnisse;

d) der Analyse der Ursache einzelner Fehler. Die Umsetzung in eine Programmiersprache allein fällt nicht unter die Mitwirkung.

Nr. 7

Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus, dass die Angestellten auch nähere Fachkenntnisse der im Rahmen der Anwendungsprogrammierung behandelten Aufgabenbereiche der Organisation der Einrichtung und der angewendeten Arbeitstechniken erworben und diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben.

IV. Angestellte in der DV-Systemtechnik

Vorbemerkung:

1Die DV-Systemtechnik umfasst unterschiedliche, abgrenzbare Teilgebiete, wie z.B. Betriebssysteme, Datenbanksoftware, Datenfernverarbeitungssoftware, Programmiersprachen, Hardware-Konfigurationen, Datenübertragungsnetze. 2Dem Angestellten in der DV-Systemtechnik obliegt auf mindestens einem Teilgebiet der Entwurf, die Auswahl, Bereitstellung, Implementierung, Überwachung (Fehleranalyse und -beseitigung), Optimierung oder Fortentwicklung der einzusetzenden bzw. eingesetzten Hardware- oder Softwarekomponenten sowie die Beratung und Unterstützung.

Vergütungsgruppe II a

Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die sich in der DV-Systemtechnik dadurch aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschn. herausheben, dass ihnen durch ausdrückliche Anordnung zusätzlich Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten übertragen und mindestens drei Angestellte in der DV-Systemtechnik mindestens der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschn. ständig unterstellt sind, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

Vergütungsgruppe III

1. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
die sich in der DV-Systemtechnik dadurch aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschn. herausheben, dass ihnen durch ausdrückliche Anordnung zusätzlich Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten übertragen und mindestens drei Angestellte in der DV-Systemtechnik mindestens der Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1 dieses Unterabschn. ständig unterstellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
die sich in der DV-Systemtechnik dadurch aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschn. herausheben, dass ihnen durch ausdrückliche Anordnung zusätzlich Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten übertragen und mindestens drei Angestellte in der DV-Systemtechnik ständig unterstellt sind,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

3. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
die in der DV-Systemtechnik Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbstständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraums aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 dieses Unterabschn. heraushebt,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 3 und 5)

Vergütungsgruppe IV a

1. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z. B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
die in der DV-Systemtechnik Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbstständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraums aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 dieses Unterabschn. heraushebt.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
die in der DV-Systemtechnik Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbstständig bearbeiten,
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 3 und 5)

3. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
die in der DV-Systemtechnik Aufgaben mit wenig differenzierten Funktionen selbstständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraums aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 dieses Unterabschn. heraushebt,
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 2 dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 3 und 5)

Vergütungsgruppe IV b

1. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
die in der DV-Systemtechnik Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbstständig bearbeiten.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

2. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
die in der DV-Systemtechnik Aufgaben mit wenig differenzierten Funktionen selbstständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraums aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 dieses Unterabschn. heraushebt.
(Hierzu Anmerkung Nr. 2)

3. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
die in der DV-Systemtechnik Aufgaben mit wenig differenzierten Funktionen selbstständig bearbeiten,
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 3 und 5)

Vergütungsgruppe V b

1. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
die in der DV-Systemtechnik Aufgaben mit wenig differenzierten Funktionen selbstständig bearbeiten.

2. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
in der DV-Systemtechnik, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

Anmerkungen:

Nr. 1

Aufgaben der DV-Systemtechnik haben eine hohe Funktionsvielfalt, wenn

a) bei Software-Aufgaben die Systemsoftware (Grund- und systemnahe Software) viele Funktionen erfüllt, z. B. Betriebssoftware mit mindestens automatischer Job-Verwaltung, virtueller Speicherplatzverwaltung, paralleler Steuerung von mehreren Nutzungsformen (Betriebsarten, DIN 44 300 Nrn. 154 bis 162) oder vergleichbare Funktionen, Datenfernverarbeitungssoftware mit Leitungssteuerung, Warteschlangenverwaltung, Sicherungs- und Wiederanlauffunktionen oder vergleichbaren Funktionen, Datenbanksoftware zur Verwaltung großer gegliederter Datenbestände mit wahlweiser Speicherplatz- und Zugriffsoptimierung oder vergleichbarer Funktionen, Job-Abrechnungssysteme auf DV-Anlagen mit hohem Systemdurchsatz, wechselnden Aufgabenprofilen (Art, Ausprägung, Menge der Aufgaben) und einer hohen Zahl von unterschiedlichen Aufträgen, oder

b) bei Hardware-Aufgaben die Hardware-Konfigurationen wechselnden Aufgabenprofilen gerecht werden müssen und den Einsatz von Systemsoftware mit vielen Funktionen erfordern.

Nr. 2

Ein großer Gestaltungsspielraum ist beim Entwurf, bei der Auswahl oder bei der Optimierung und Fortentwicklung von Systemsoftware oder von Hardware-Konfigurationen gegeben.

Nr. 3

Auf die Bewährungszeit sind Zeiten der Bewährung in einer Tätigkeit mindestens der jeweils nächstniedrigeren Vergütungsgruppe der Unterabschnitte I, II und III anzurechnen, es sei denn, dass diese Vergütungsgruppe nach Bewährung erreicht worden ist. Zeiten der Bewährung in einer gleichartigen DV-Tätigkeit in der DV-Systemtechnik außerhalb des Geltungsbereiches des ABD können ganz oder teilweise berücksichtigt werden. Auf die Bewährungszeit können Zeiten der Bewährung in einer Tätigkeit mindestens der jeweils nächstniedrigeren Vergütungsgruppe der Unterabschnitte VI und VII bis zur Hälfte angerechnet werden, es sei denn, dass diese Vergütungsgruppe nach Bewährung erreicht worden ist. Von der in dem Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe II a geforderten Bewährungszeit muss jedoch mindestens die Hälfte in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 dieses Unterabschn. zurückgelegt sein.

Nr. 4

Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus, dass die Angestellten übergreifende Kenntnisse auf den unterschiedlichen Teilgebieten der DV-Systemtechnik erworben und diese Kenntnisse in der Leitungs- und Koordinierungstätigkeit zur Gewährleistung des Gesamtzusammenhangs der systemtechnischen Fragestellungen anzuwenden haben.

Nr. 5

Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus, dass die Angestellten übergreifende Kenntnisse auf den unterschiedlichen Teilgebieten und vertiefte Fachkenntnisse auf mindestens einem Teilgebiet der DV-Systemtechnik erworben und diese Kenntnisse unter Berücksichtigung des Gesamtzusammenhangs der systemtechnischen Fragestellungen anzuwenden haben.

V. Angestellte in der Datenerfassung

Vorbemerkungen:

(1) Datenerfassung im Sinne dieses Unterabschn. ist die Bedienung eines Gerätes mit Tastatur (Alphazeichen, numerische Zeichen sowie Satz- und Sonderzeichen) oder mit sonstigen Erfassungshilfen (z.B. Funktionstasten, Lichtstift, Digitizer), um

a) Daten von Vorlagen in eine DV-Anlage, ein programmgesteuertes Datenerfassungs- bzw. Datensammelsystem oder auf einen Datenträger (z.B. Lochkarte, Lochstreifen, Magnetband, Diskette) für Zwecke der Datenverarbeitung zu übertragen oder

b) die Richtigkeit und Vollständigkeit der Datenerfassung zu prüfen und festgestellte Fehler (Abweichung der erfassten Daten von den Vorlagen) zu berichtigen, ohne dass – außer in den Fällen der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 4 dieses Unterabschn. – die Daten inhaltlich verändert werden.

Datenerfassung im Sinne dieses Unterabschn. ist auch die Leitung von Datenerfassungsgruppen.

(2) Die Tätigkeit von Schreibkräften in der Texterfassung z.B. die Direkteingabe in Texterfassungsautomaten oder in andere Texterfassungsmedien sowie die Fertigung von Schreiben oder sonstigen geschlossenen Textteilen in maschinenlesbaren Schriftarten (z.B. OCR-Schrift), ist keine Datenerfassung im Sinne dieses Unterabschnitts.

(3) Angestellte, die zur Erledigung ihrer fachlichen Aufgabe auch Daten erfassen (z.B. bei wissenschaftlich-technischen Berechnungen im Dialog, bei der Fortschreibung von Datenbeständen einschließlich Auskünften aus den Beständen, im Schalterdienst – z.B. in Kassen-, im Meldewesen, bei Buchhaltungstätigkeiten, bei der Lagerhaltung), fallen nicht unter diesen Unterabschnitt.

Vergütungsgruppe V b

Angestellte, denen eine oder mehrere Gruppen mit insgesamt mindestens 40 Angestellten in der Datenerfassung durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Vergütungsgruppe V c

Angestellte, denen eine oder mehrere Gruppen mit insgesamt mindestens 25 Angestellten in der Datenerfassung durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Vergütungsgruppe VI b

1. Angestellte, denen mindestens zehn Angestellte in der Datenerfassung durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

2. Angestellte in der Datenerfassung, die Programm- und Steueranweisungen erfassen und dabei Formalfehler (Abweichungen von üblichen Symboldarstellungen in den Vorlagen) selbstständig berichtigen.

3. Angestellte in der Datenerfassung, die in erheblichem Umfang Steuergeräte programmgesteuerter Datenerfassungssysteme mit mehreren Datenerfassungsstationen oder von Datensammelsystemen bedienen oder Programm- und Steueranweisungen für entsprechende Systeme aufgrund von Handbüchern erstellen. (Der Umfang der Tätigkeit ist erheblich, wenn er mindestens ein Drittel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)

4. Angestellte in der Datenerfassung, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII dieses Unterabschn. herausheben, dass sie in nicht unerheblichem Umfang nach vorgegebenen Arbeitsanweisungen selbstständige Urbelege prüfen und Daten verschlüsseln, offensichtliche Datenfehler berichtigen oder Daten formal ergänzen, soweit diese zusätzlichen Tätigkeiten gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern. (Der Umfang der Tätigkeit ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)

Vergütungsgruppe VII

Angestellte in der Datenerfassung, die mit vielfältigen Formaten (z.B. Erfassungsbelege, Bildschirmmasken) mit wesentlich unterschiedlichem Inhalt und Aufbau arbeiten oder die aus vielfältigen Formaten mit wesentlich unterschiedlichem Inhalt und Aufbau fehlerhaft erfasste Daten berichtigen, nach einjähriger Bewährung in der Datenerfassung.

Vergütungsgruppe VIII

Angestellte in der Datenerfassung, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

Vergütungsgruppe IX b

Angestellte in der Datenerfassung während einer Einarbeitungszeit von mindestens drei Monaten in der Datenerfassung.

B. Angestellte in der Datenverarbeitung (DV) Teil VI - VII

VI. Angestellte in der Produktionssteuerung

Vorbemerkungen:

(1) Produktionssteuerung im Sinne dieses Unterabschn. umfasst die Ablaufplanung, die Belegungsplanung, die Datenbankverwaltung, die Verwaltung von Systemhilfen und der Kapazität von Direktzugriffsspeichern sowie die Jobvor- und -nachbereitung.

(2) Angestellte, deren Tätigkeit keine spezifischen DV-Kenntnisse verlangt, wie z.B.

a) Kontrolle der Eingabedaten und Verarbeitungsergebnisse anhand von Prüfungsvorschriften,

b) Datenträgerarchivierung

werden von Teil II Abschn. B nicht erfasst.

Vergütungsgruppe III

Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter der Produktionssteuerung bestellt sind und sich durch die Zahl der durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Angestellten sowie durch die Anzahl und die Schwierigkeit der DV-Verfahren, die Gegenstand der Produktionssteuerung sind, aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 dieses Unterabschn. herausheben,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 3, 4 und 5)

Vergütungsgruppe IV a

1. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter der Produktionssteuerung bestellt sind und sich durch die Zahl der durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Angestellten sowie durch die Anzahl und die Schwierigkeit der DV-Verfahren, die Gegenstand der Produktionssteuerung sind, aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 dieses Unterabschn. herausheben.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2 und 3)

2. Angestellte, die in der Ablaufplanung schwierige Aufgaben und umfangreiche und vielfältige Planungsaufgaben selbstständig bearbeiten,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 2 dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 4, 5, 6, 7 und 8)

3. Angestellte, die Datenbanken verwalten,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 4 dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 5, 9, 10 und 11)

Vergütungsgruppe IV b

1. Angestellte, die in der Ablaufplanung schwierige Aufgaben oder umfangreiche und vielfältige Planungsaufgaben selbstständig bearbeiten und denen durch ausdrückliche Anordnung zusätzlich die Leitungstätigkeiten und Koordinierungstätigkeiten für den Bereich der Produktionssteuerung übertragen worden sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 6, 7, 8 und 12)

2. Angestellte, die in der Ablaufplanung schwierige Aufgaben und umfangreiche und vielfältige Planungsaufgaben selbstständig bearbeiten.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 6, 7 und 8)

3. Angestellte, die in der Ablaufplanung schwierige Aufgaben oder umfangreiche und vielfältige Planungsaufgaben selbstständig bearbeiten,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 4, 5, 6, 7 und 8)

4. Angestellte, die Datenbanken verwalten.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 9 und 10)

Vergütungsgruppe V b

1. Angestellte, die in der Ablaufplanung schwierige Aufgaben oder umfangreiche und vielfältige Planungsaufgaben selbstständig bearbeiten.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 6, 7, und 8)

2. Angestellte, die in der Ablaufplanung selbstständig tätig sind,

nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4, 5, 6 und 13)

3. Angestellte, die in der Belegungsplanung vielfältige Planungsaufgaben selbstständig bearbeiten.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 13, 14 und 15)

4. Angestellte, die Datenbanken verwalten, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 10)

5. Angestellte, die vielfältige Systemhilfen oder die Kapazität von Direktzugriffsspeichern bei vielfältigen Speicherungsformen verwalten.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 16, 17 und 18)

6. Angestellte, die Systemhilfen oder die Kapazität von Direktzugriffsspeichern verwalten,

nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 2 dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5, 16 und 17)

7. Angestellte, die die maschinelle Verarbeitung von schwierigen Jobs vorbereiten oder die Ergebnisse der maschinellen Verarbeitung von schwierigen Jobs kontrollieren,

nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 3 dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5, 19, 20, 21 und 22)

Vergütungsgruppe V c

1. Angestellte, die in der Ablaufplanung oder in der Belegungsplanung tätig sind, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 6, 13 und 14)

2. Angestellte, die Systemhilfen oder die Kapazität von Direktzugriffsspeichern verwalten, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 16 und 17)

3. Angestellte, die die maschinelle Verarbeitung von schwierigen Jobs vorbereiten oder die Ergebnisse der maschinellen Verarbeitung von schwierigen Jobs kontrollieren.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 19, 20, 21 und 22)

Vergütungsgruppe VI b

Angestellte, die die maschinelle Verarbeitung von Jobs vorbereiten oder die Ergebnisse der maschinellen Verarbeitung von Jobs kontrollieren.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 19, 20 und 22)

Anmerkungen:

Nr. 1

Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind

a) Angestellte, die vor ihrem Einsatz in dieser Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse im Sinne des Tätigkeitsmerkmals der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1a des Teils I – außerhalb der Datenverarbeitung – erworben haben, mit einer zusätzlichen DV-Ausbildung oder -Fortbildung, die das DV-Grundwissen und -Fachwissen vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Ausbildung und -Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95 a vom 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der DV-Anwendungsorganisation oder in der Anwendungsprogrammierung entspricht – dabei können an die Stelle des Themenbereichs Programmentwicklung Ausbildungsinhalte treten, die nur für Ablaufplaner und Belegungsplaner vorgesehen sind –, sowie mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von mindestens neun Monaten in der DV-Organisation, der Anwendungsprogrammierung und der Maschinenbedienung mit entsprechender Tätigkeit,
b) Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z. B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Nr. 2
Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus, dass dem Angestellten mindestens fünf Angestellte in der Produktionssteuerung im Sinne dieses Abschnitts, davon mindestens zwei Angestellte der Vergütungsgruppe IV a oder Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 2, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Nr. 3
Ein DV-Verfahren im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals ist die Summe aller organisatorischen und programmiertechnischen Arbeitsabläufe, die für die maschinelle Erledigung einer bestimmten Fachaufgabe erforderlich sind.

Nr. 4
Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus, dass die Angestellten vertiefte Fachkenntnisse in dem zu bearbeitenden Aufgabengebiet und Fachkenntnisse in der DV-Systemtechnik erworben sowie diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben.

Nr. 5
Auf die Bewährungszeit sind Zeiten der Bewährung in einer Tätigkeit mindestens der jeweils nächstniedrigeren Vergütungsgruppe der Unterabschnitte I, II, III, IV und VII anzurechnen, es sei denn, dass diese Vergütungsgruppe nach Bewährung erreicht worden ist. Zeiten der Bewährung in einer gleichartigen DV-Tätigkeit in der Produktionssteuerung außerhalb des Geltungsbereichs des ABD können ganz oder teilweise berücksichtigt werden.

Nr. 6
Für die Ablaufplanung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gilt Folgendes:

a) Ablaufplanung ist die Planung der Auftragsabwicklung zur optimalen Nutzung vorhandener personeller und maschineller Ressourcen und Vermeidung von Engpässen und Terminschwierigkeiten. Hierzu gehören:

aa) Feststellung betrieblicher und terminlicher Auswirkungen neuer DV-Verfahren;
bb) Feststellung zeitkritischer Aufträge;
cc) Einplanung von Personalkapazität / Maschinenkapazität zur Gewährleistung termingerechter Erledigung der Aufträge;
dd) frühzeitige Erkennung von Terminengpässen;
ee) Beratung der Anwender in der Termingestaltung;
ff) Vorgabe von Ablaufplänen und Prioritäten für die Steuerung der Erledigung der Aufträge;
und
gg) begleitende Kontrolle der Auftragserledigung mit der Analyse, Bearbeitung und Auswertung von Reklamationen der Anwender.

Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn einzelne dieser Aufgaben nicht wahrgenommen
werden.

b) Ein Auftrag umfasst eine oder mehrere, zu einem Arbeitsgang zusammengefasste einzelne Arbeiten, die in einem DV-Verfahren erforderlich sind, z. B. Datenerfassung, Erledigung von einem oder mehreren Jobs (Anmerkung Nr. 20), Nachbearbeitung (z. B. Trennen, Falzen, Kuvertieren).

Nr. 7

Schwierige Aufgaben in der Ablaufplanung sind insbesondere:

a) Mitwirkung an der Verfahrensentwicklung bzw. -änderung mit dem Ziel der zweckmäßigen Gestaltung des Ablaufs von DV-Verfahren zur effektiven Nutzung der Ressourcen des Rechenzentrums,

b) Bereitstellung von Daten für die Planung von Hardware und Software und

c) Ermittlung von Parametern bei automatisierter Job-Ablaufsteuerung.

Es müssen mindestens zwei schwierige Aufgaben wahrgenommen werden.

Nr. 8

Umfangreiche und vielfältige Planungsaufgaben in der Ablaufplanung sind gegeben, wenn

a) Aufträge aus einer Vielzahl verschiedener DV-Verfahren aus unterschiedlichen Anwendungsbereichen (z. B. Materialbewirtschaftung, Personalwesen, Finanzwesen) einzuplanen

sind und

b) dabei in nicht unerheblichem Umfang nach Zeitpunkt oder Umfang nicht vorhersehbare Aufträge (z. B. ad-hoc-Auswertungen für Planungszwecke, Wiederholungsarbeiten, Umfang von on-line-Anwendungen) oder zeitkritische Aufträge (z. B. Aufträge mit Tagesfertigkeit) einzuplanen sind, die eine kurzfristige Festlegung oder Änderung von Prioritäten erfordern.

Nr. 9

Die Verwaltung von Datenbanken setzt voraus, dass die Angestellten eingehende Kenntnisse in dem angewendeten Datenbankverwaltungssystem anzuwenden haben und eine praktische Tätigkeit in der Anwendungsprogrammierung oder der DV-Systemtechnik von mindestens zwölf Monaten zurückgelegt haben.

Nr. 10

Datenbank ist eine Datenbasis, die – ohne Rücksicht auf die logische Struktur – unter Anwendung eines Datenbankverwaltungssystems (IMS, UDS, ADABAS oder Systeme mit vergleichbarem Funktionsumfang) geführt wird und von mehreren Anwendungsprogrammen gemeinsam genutzt werden kann.

Zur Verwaltung von Datenbanken gehören insbesondere:

a) Zuweisen von Pufferbereichen,

b) Berechnung des Speicherplatzbedarfs,

c) Führen eines Verzeichnisses über Speicherplatzbelegung,

d) Job-Vorbereitung für Aufbau und Pflege von Datenbeschreibungstabellen,

e) Überwachen der Rekonstruierbarkeit von Datenbanken,

f) Veranlassen von Sicherungsläufen und

g) verantwortliche Beteiligung an der Wiederherstellung von Datenbanken.

Nr. 11

Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus, dass die Angestellten vertiefte Fachkenntnisse in dem angewendeten Datenbankverwaltungssystem und Fachkenntnisse in der DV-Systemtechnik erworben sowie diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben.

Nr. 12

Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus, dass dem Angestellten mindestens drei Angestellte in der Produktionssteuerung im Sinne dieses Unterabschn. durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Nr. 13

Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Angestellte mit fachlichen Kenntnissen des zu bearbeitenden Aufgabengebietes, mit einer zusätzlichen DV-Ausbildung oder Fortbildung, deren Inhalt und Umfang mindestens das DV-Grundwissen und -Fachwissen vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DVAusbildung und -Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95a vom 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der Produktionssteuerung (Ablauf- und Belegungsplaner) entspricht, mit Kenntnissen der eingesetzten DV-Anlagen und Systemsoftware sowie mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von mindestens sechs Monaten in der Maschinenbedienung.

Nr. 14

Belegungsplanung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals ist gegeben, wenn in Rechenzentren mit umfangreichen Anwendungen die folgenden Aufgaben in der lokalen Stapelverarbeitung (Abs. 5 Buchst. a der Vorbemerkungen zu Unterabschnitt VII) wahrzunehmen sind:

a) Analyse der zu erledigenden Jobs nach ihren Ansprüchen an maschinelle Kapazitäten und ihren zeitlichen und logischen Abhängigkeiten,

b) Ordnung und Zusammenstellung der Jobs mit dem Ziel, die maschinellen Kapazitäten optimal auszunutzen, und

c) Auswertung der Ergebnisse der Beobachtung des Systemverhaltens.

Nr. 15

Vielfältige Planungsaufgaben der Belegungsplanung liegen vor, wenn zahlreiche Jobs unterschiedlicher DV-Struktur einzuplanen sind. Sie liegen auch dann vor, wenn unterschiedliche Nutzungsformen wie Stapelverarbeitung und Dialogverarbeitung (Abs. 5 Buchst. b der Vorbemerkungen zu Unterabschnitt VII) angewendet werden.

Nr. 16

Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Angestellte mit einer DV-Ausbildung oder DV-Fortbildung, deren Inhalt und Umfang mindestens das DV-Grundwissen und DV-Fachwissen vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Ausbildung und DV-Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95a vom 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der Produktionssteuerung (Verwalter von Systemhilfen und Direktzugriffsspeichern) entspricht, sowie mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von mindestens zwölf Monaten als Angestellte in der Bedienung von DV-Anlagen oder einer vergleichbaren Tätigkeit nach diesem Abschnitt.

Nr. 17

Systemhilfen sind betriebsablaufunterstützende Dateien, z. B. die Bibliotheken für Produktionsprogramme, Dateienkataloge, Prozedurbibliotheken, Accountingbestände. Ihre Verwaltung umfasst die laufende Pflege und zeitgerechte Bereitstellung zur Nutzung durch den Betrieb. Zum Verwalten von Kapazität von Direktzugriffsspeichern gehören z. B.:

a) Führen eines Verzeichnisses über die Speicherplatzbelegung,

b) Berechnen des Speicherplatzbedarfs für Dateien und Verteilung auf Speichergeräte,

c) Anlegen von neuen Dateien,

d) Durchführen von Sicherungsmaßnahmen,

e) Überwachen der Rekonstruierbarkeit von Dateien,

f) Löschen von Dateien nach Verfall oder Freigabe.

Nr. 18

Vielfältige Systemhilfen sind zahlreiche, nach Art und Funktion unterschiedliche Systemhilfen. Vielfältige Speicherungsformen liegen vor, wenn Dateien mit mindestens drei verschiedenen Zugriffsmethoden bei der Verwaltung zu berücksichtigen sind.

Nr. 19

Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Angestellte mit einer DV-Ausbildung oder -Fortbildung, deren Inhalt und Umfang mindestens das
DV-Grundwissen und -Fachwissen vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DVAusbildung und -Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95a vom 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der Produktionssteuerung (Job-Vor- und Nachbereiter) entspricht, mit gründlichen Kenntnissen des Aufgabengebiets sowie mit einer praktischen Ausbildung von mindestens einem Monat in der Maschinenbedienung.

Nr. 20

Ein Job im Sinne dieses Unterabschn. umfasst ein Anwendungsprogramm oder mehrere Anwendungsprogramme, die arbeitstechnisch zusammengefasst sind und gegebenenfalls von einer katalogisierten Folge von Steueranweisungen gesteuert werden.

Nr. 21

Schwierige Jobs liegen dann vor, wenn viele unterschiedliche Steueranweisungen zu überprüfen und ein hoher Anteil an unterschiedlichen Arbeitsmitteln zu berücksichtigen oder wenn viele verschiedenartige Unterlagen zu kontrollieren sind.

Nr. 22

Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus, dass die Angestellten
a) die maschinelle Verarbeitung bei DV-Anlagen mit Betriebssystemen, die den Mehrprogrammbetrieb (DIN 44300 Nr. 157) ermöglichen, vorbereiten (Job-Vorbereitung)
oder
b) die Ergebnisse der maschinellen Verarbeitung kontrollieren (Job-Nachbereitung).
Zur Job-Vorbereitung gehören insbesondere
a) das Überprüfen von Steueranweisungen (z. B. Job-Control, Vorlaufkarten) auf Vollständigkeit, Reihenfolge und Richtigkeit sowie
b) das Anfordern von Arbeitsmitteln (z. B. Datenträger, Formulare, Bedienungsanleitungen, Hilfsmittel zur Druckvorbereitung) aufgrund der Verfahrensdokumentationen sowie aufgrund von Kenntnissen der Verfahren, zu denen die zu erledigenden Aufträge gehören, und der eingesetzten Betriebssysteme.
Zur Job-Nachbereitung gehören insbesondere
a) das Prüfen auf Vollständigkeit und maschinelle Richtigkeit der erstellten Unterlagen einschließlich der Ablauffolge
und
b) das Veranlassen der Beseitigung von Fehlern.

VII. Angestellte in der Maschinenbedienung

Vorbemerkungen:

(1) 1Unter diesen Abschnitt fallen Angestellte, die Zentraleinheiten von DV-Anlagen oder DV-Geräte bedienen, sowie Angestellte, die Leitungstätigkeiten und Koordinierungstätigkeiten ausüben, wie sie üblicherweise bei der Maschinenbedienung anfallen können (z.B. Leitung eines Maschinensaals, Leitung einer Schicht). 2Angestellte, die bei Erledigung ihrer Fachaufgaben DV-Anlagen oder DV-Geräte benutzen (z.B. Angestellte in der Textverarbeitung, an Abfragebildschirmen, in der Maschinenbuchhaltung von Kassen und Zahlstellen, in der Nachrichtenübermittlung), fallen nicht unter diesen Unterabschnitt.

(2) Unter Bedienung von DV-Anlagen oder DV-Geräten wird das Inbetriebsetzen, Steuern,

Überwachen, Rüsten und Abschalten verstanden.

(3) DV-Geräte sind technische Einrichtungen wie Bandgeräte, Platteneinheiten, Drucker oder Belegleser, die nicht alle Merkmale, aber mindestens ein Merkmal einer DV-Anlage erfüllen.

(4) Bei technischen Einrichtungen, die sowohl in der Funktion eines DV-Gerätes, sofern sie mit einem zentralen Rechner verbunden und von diesem gesteuert sind, als auch in der Funktion einer selbstständigen DV-Anlage betrieben werden können (z.B. RJE-Stationen – das sind räumlich abgesetzte Maschinen mit Eingabefunktion und Ausgabefunktion zur Stapelverarbeitung auf DV-Anlagen –, Datensammelsysteme), kommt es für die Eingruppierung darauf an, in welcher Funktion diese technischen Einrichtungen überwiegend genutzt werden.

(5) Der Schwierigkeitsgrad der Bedienung von DV-Anlagen wird – bezogen auf die von dem Angestellten zu bedienende Steuerungseinrichtung (z.B. Steuerpult, Bedienfeld, Konsolbildschirm) – durch die Nutzungsform bestimmt, die entsprechende Hardware-Konfigurationen und Systemsoftware (Anmerkung Nr. 1 zu Unterabschnitt IV) voraussetzt.
Nutzungsformen in diesem Sinne sind:
a) 1Stapelverarbeitung (Stapelbetrieb, DIN 44 300 Nr. 160), d. h. eine Aufgabe muss vollständig gestellt sein, bevor mit der Abwicklung begonnen werden kann. 2Wenn die Programme oder Daten im Rechenzentrum eingegeben werden, handelt es sich um lokale Stapelverarbeitung; wenn die Programme oder Daten räumlich entfernt über eine Benutzerstation (DIN 44 300 Nr. 114) eingegeben werden, handelt es sich um Stapelfernverarbeitung.
b) Dialogverarbeitung (Dialogbetrieb, DIN 44 300 Nr. 162), d. h. während der Verarbeitung findet eine aufgabenorientierte Kommunikation zwischen der DV-Anlage und den Benutzern in folgenden Formen statt; dabei lassen sich die Anforderungen nicht über eine Produktionssteuerung koordinieren:
1Teilnehmerbetrieb ist eine benutzergesteuerte Nutzungsform, bei der die Benutzer im Rahmen allgemeiner Betriebsordnungen Zeitpunkt, Art und Umfang ihrer Anforderungen an die DV-Anlage selbst bestimmen. 2Teilhaberbetrieb ist eine ablaufgesteuerte Nutzungsform, bei der die Benutzer nur im Rahmen vorgegebener, auf eine bestimmte Dialoganwendung zugeschnittener Programme arbeiten (z.B. Auskunftssystem). 3Die Nutzung einer DV-Anlage für betriebliche Funktionen (z.B. Bedienung, Systemtechnik, Produktionssteuerung) gilt nicht als Dialogverarbeitung im Sinne dieses Unterabschn., auch wenn hierfür Benutzerstationen benutzt werden, die an die DV-Anlage angeschlossen sind.

Vergütungsgruppe III

Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen Leitungstätigkeiten und Koordinierungstätigkeiten bei mindestens zwei DV-Anlagen, deren Bedienung jeweils hohen Schwierigkeitsgrad hat, durch ausdrückliche Anordnung übertragen worden sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, und 2)

Vergütungsgruppe IV a

1. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen Leitungstätigkeiten und Koordinierungstätigkeiten bei mindestens zwei DV-Anlagen, deren Bedienung jeweils mittleren

Schwierigkeitsgrad hat, durch ausdrückliche Anordnung übertragen worden ist.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die DV-Anlagen bedienen, deren Bedienung hohen Schwierigkeitsgrad hat, und denen durch ausdrückliche Anordnung besondere Befugnisse übertragen worden sind oder an deren Tätigkeit außergewöhnliche Anforderungen gestellt werden.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 3 und 4)

Vergütungsgruppe IV b

1. Angestellte, denen Leitungstätigkeiten und Koordinierungstätigkeiten bei mindestens zwei DV-Anlagen durch ausdrückliche Anordnung übertragen worden sind, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 5)

2. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung hohen Schwierigkeitsgrad hat,
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 dieses Abschnitts.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 7)

3. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung hohen Schwierigkeitsgrad hat,
nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 2 dieses Abschnitts.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 5 und 7)

4. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung mittleren Schwierigkeitsgrad hat, und denen durch ausdrückliche Anordnung besondere Befugnisse übertragen worden sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 5 und 6)

Vergütungsgruppe V b

1. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung hohen Schwierigkeitsgrad hat.
(Hierzu Anmerkung Nr. 2)

2. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung hohen Schwierigkeitsgrad hat,
nach einjähriger Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 dieses Abschnitts.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 5 und 9)

3. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung mittleren Schwierigkeitsgrad hat,
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 2 dieses Abschnitts.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 5 und 7)

4. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung einfachen Schwierigkeitsgrad hat, und denen durch ausdrückliche Anordnung besondere Befugnisse übertragen worden sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 5 und 8)

Vergütungsgruppe V c

1. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung hohen Schwierigkeitsgrad hat, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 5)

2. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung mittleren Schwierigkeitsgrad hat, nach sechsmonatiger Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 dieses Abschnitts.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 5 und 9)

3. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung einfachen Schwierigkeitsgrad hat, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 2 dieses Abschnitts.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 5 und 7)

4. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn ihnen durch ausdrückliche Anordnung besondere Befugnisse übertragen worden sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5 und 8)

Vergütungsgruppe VI b

1. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung mittleren Schwierigkeitsgrad hat, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 5)

2. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung einfachen Schwierigkeitsgrad hat, nach sechsmonatiger Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 dieses Abschnitts.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 5 und 9)

3. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen,
nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2 dieses Abschnitts.
(Hierzu Anmerkung Nr. 5)

4. Angestellte, die DV-Geräte bedienen, wenn ihnen durch ausdrückliche Anordnung besondere Befugnisse übertragen worden sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 8 und 10)

Vergütungsgruppe VII

1. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung einfachen Schwierigkeitsgrad hat, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 5)

2. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
(Hierzu Anmerkung Nr. 5)

3. Angestellte, die DV-Geräte bedienen,
nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII dieses Abschnitts.
(Hierzu Anmerkung Nr. 10)

Vergütungsgruppe VIII

Angestellte, die DV-Geräte bedienen, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
(Hierzu Anmerkung Nr. 10)

Anmerkungen:

Nr. 1

Leitungstätigkeiten und Koordinierungstätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals (Leitung eines Maschinensaals) liegen vor, wenn durch ausdrückliche Anordnung die folgenden Aufgaben übertragen sind:

a) Aufsicht und Koordinierung eines Mehrschichtbetriebes,

b) Gesamtverantwortung für die im Maschinensaal installierten DV-Anlagen, DV-Geräte und sonstigen technischen Einrichtungen sowie für die betriebliche Sicherheit und

c) Vorschläge zur Maschinenausstattung und zur Personalschulung.

Nr. 2

Für die Schwierigkeitsgrade gilt Folgendes:

a) Die Bedienung von DV-Anlagen hat einfachen Schwierigkeitsgrad, wenn

aa) in der Stapelverarbeitung mindestens 1,5 Jobs gleichzeitig verarbeitet werden

oder

bb) in der Dialogverarbeitung der Ablauf einer Dialoganwendung mit mindestens 20 angeschlossenen und aktiven Benutzerstationen zu steuern ist

oder

cc) gleichzeitig der Ablauf von Stapelverarbeitung und Dialogverarbeitung zu steuern ist.

b) Die Bedienung von DV-Anlagen hat mittleren Schwierigkeitsgrad, wenn

aa) in der Stapelverarbeitung mindestens vier Jobs gleichzeitig verarbeitet werden

oder

bb) gleichzeitig Stapelverarbeitung und Dialogverarbeitung durchzuführen sind und in der Stapelverarbeitung mindestens zwei Jobs gleichzeitig verarbeitet werden und in der Dialogverarbeitung mindestens fünf Benutzerstationen angeschlossen und aktiv sind

oder

cc) in der Dialogverarbeitung der Ablauf einer Dialoganwendung mit mindestens 50 angeschlossenen und aktiven Benutzerstationen zu steuern ist oder zwei verschiedenartige und voneinander unabhängige Dialoganwendungen mit insgesamt mindestens 20 angeschlossenen und aktiven Benutzerstationen zu betreiben sind.

c) Die Bedienung von DV-Anlagen hat hohen Schwierigkeitsgrad, wenn

aa) in der Stapelverarbeitung sechs Jobs gleichzeitig verarbeitet werden

oder

bb) gleichzeitig Stapelverarbeitung und Dialogverarbeitung durchzuführen sind und in der Stapelverarbeitung mindestens vier Jobs gleichzeitig verarbeitet werden und in der Dialogverarbeitung mindestens zehn Benutzerstationen angeschlossen und aktiv sind

oder

cc) gleichzeitig Stapelverarbeitung und Dialogverarbeitung durchzuführen sind und in der Stapelverarbeitung mindestens drei Jobs gleichzeitig verarbeitet werden und in der Dialogverarbeitung entweder mindestens 50 Benutzerstationen angeschlossen und aktiv sind oder mindestens zwei verschiedenartige und voneinander unabhängige Dialoganwendungen mit insgesamt mindestens 20 angeschlossenen und aktiven Benutzerstationen zu betreiben sind

oder

dd) Dialogverarbeitung gleichzeitig im Teilnehmerbetrieb und Teilhaberbetrieb durchzuführen ist und entweder mindestens 100

Benutzerstationen angeschlossen und aktiv sind

oder

mindestens drei verschiedenartige und voneinander unabhängige Dialoganwendungen mit insgesamt mindestens 60 angeschlossenen und aktiven Benutzerstationen zu betreiben sind.

d) Ein Job im Sinne dieser Anmerkung umfasst ein Anwendungsprogramm oder mehrere Anwendungsprogramme, die arbeitstechnisch zusammengefasst sind und gegebenenfalls von einer katalogisierten Folge von Steueranweisungen gesteuert werden. Die Zahl der gleichzeitig zu verarbeitenden Jobs ergibt sich aus der Summe der Jobzeiten geteilt durch die produktive Betriebszeit. Jobzeit ist die Zeit, in der sich ein Job in der DV-Anlage aktiv um Ressourcen bemüht. Produktive Betriebszeit ist die Zeit, in der die DV-Anlage der Maschinenbedienung zur Durchführung von Stapelverarbeitung betriebsbereit zur Verfügung steht; nicht eingerechnet werden Zeiten der Wartung und technischer Störungen sowie Zeiten, in denen die DV-Anlage wegen Systemgenerierung, Systemstarts oder Dialogbetriebs dem Operating selbst nicht zur Verfügung steht. Die Zahl der gleichzeitig zu verarbeitenden Jobs wird für jede Steuerungseinrichtung und für jede Schicht ermittelt. Maßgebend ist der Kalenderjahresdurchschnitt. Arbeitet der Angestellte in der Maschinenbedienung dienstplanmäßig oder betriebsüblich in wechselnden Arbeitsschichten, gilt für ihn die Schicht mit dem höchsten Kalenderjahresdurchschnitt. Findet während einer Schicht ein Wechsel zwischen dem Betrieb in einer und mehreren Nutzungsformen statt, so gilt für den Schwierigkeitsgrad der Bedienung der Betrieb in mehreren Nutzungsformen mit dem in Betracht kommenden höchsten Schwierigkeitsgrad für die gesamte Schicht. Der Ermittlung der Anzahl der gleichzeitig in der Stapelverarbeitung verarbeiteten Jobs wird in diesem Fall die produktive Betriebszeit der gesamten Schicht zugrunde gelegt. Die Zahl der anzurechnenden angeschlossenen und aktiven Benutzerstationen im Sinne dieser Anmerkung bestimmt sich aus der Sicht der zu bedienenden DV-Anlage. Zugrunde zu legen ist die Zahl der maximal gleichzeitig um die Ressourcen der DV-Anlage konkurrierenden Benutzerstationen. Eine angeschlossene DV-Anlage wird dabei wie eine Benutzerstation
bewertet, es sei denn, sie dient für den Anschluss als Vermittlungsrechner. In diesen Fällen sind alle über den Vermittlungsrechner an die zu bedienende DV-Anlage angeschlossenen aktiven Endgeräte als Benutzerstationen zu werten.

Nr. 3

Besondere Befugnisse im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegen vor, wenn dem Angestellten in der Bedienung von DV-Anlagen durch ausdrückliche Anordnung für bestimmte DV-Anlagen und DV-Geräte zusätzlich die folgenden Aufgaben in der Schicht übertragen sind:

a) Verantwortung für DV-Anlagen und DV-Geräte (z. B. Reinigung, Abnahme der Inspektionen, Kontrolle der Störanfälligkeit) und für die betriebliche Sicherheit,

b) Entscheidungen bei Störungen im Betriebsablauf,

c) Entscheidungen über die regelmäßigen Umschaltungen von Eingabesträngen und Speichersträngen in Abhängigkeit von der Belastung der DV-Anlagen und über die Prioritätensteuerung während der Verarbeitung, die – unter Berücksichtigung der Benutzeranforderungen sowie aufgrund der Vorgaben der Produktionssteuerung – einen möglichst wirtschaftlichen und störungssicheren Betrieb der DV-Anlagen gewährleisten,

d) fachliche Leitung der übrigen zur Bedienung der DV-Anlagen und DV-Geräte eingesetzten Angestellten und

e) Maschinenübergabe und Arbeitsübergabe.

Nr. 4

Außergewöhnliche Anforderungen liegen vor, wenn gleichzeitig Stapelverarbeitung und Dialogverarbeitung durchzuführen sind und

a) in der Stapelverarbeitung mindestens zehn Jobs gleichzeitig verarbeitet werden oder

b) in der Dialogverarbeitung bei Einsatz von mindestens 150 angeschlossenen und aktiven Benutzerstationen mindestens zu einem Drittel Aufgaben der Überwachung (Fehleranalyse und Fehlerbeseitigung) von Datenfernverarbeitungsnetzen wahrzunehmen sind.

Die Anmerkung Nr. 2 Buchst. d gilt entsprechend.

Nr. 5

Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Angestellte mit einer DV-Ausbildung oder -Fortbildung, deren Inhalt und Umfang

mindestens das

DV-Grundwissen und DV-Fachwissen vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Ausbildung und DV-Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95a vom 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der Maschinenbedienung (Bediener von DV-Anlagen) entspricht, mit Kenntnissen der eingesetzten DV-Anlagen und Systemsoftware sowie mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von mindestens sechs Monaten in der Maschinenbedienung.

Nr. 6

Besondere Befugnisse im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegen vor, wenn dem Angestellten in der Bedienung von DV-Anlagen durch ausdrückliche Anordnung für bestimmte DV-Anlagen und DV-Geräte zusätzlich die folgenden Aufgaben in der Schicht übertragen sind:

a) Verantwortung für die DV-Anlagen und DV-Geräte (z. B. Reinigung, Abnahme der Inspektionen, Kontrolle der Störanfälligkeit) und für die betriebliche Sicherheit,

b) Entscheidungen bei Störungen im Betriebsablauf,

c) Entscheidungen über die Prioritätensteuerung während der Verarbeitung, die – unter

Berücksichtigung der Benutzeranforderungen sowie aufgrund der Vorgaben der Produktionssteuerung – eine möglichst wirtschaftliche Ausnutzung der DV-Anlage gewährleisten,

d) fachliche Leitung der übrigen zur Bedienung der DV-Anlagen und DV-Geräte eingesetzten Angestellten und

e) Maschinenübergabe und Arbeitsübergabe.

Nr. 7

Auf die Bewährungszeit sind Zeiten der Bewährung in einer Tätigkeit mindestens der jeweils nächstniedrigeren Vergütungsgruppe der Unterabschnitte I, II, III, IV und VI anzurechnen, es sei denn, dass diese Vergütungsgruppe nach Bewährung erreicht worden ist. Zeiten der Bewährung in einer gleichartigen DV-Tätigkeit in der Bedienung von DV-Anlagen außerhalb des Geltungsbereichs des ABD können ganz oder teilweise berücksichtigt werden.

Nr. 8

Besondere Befugnisse im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegen vor, wenn dem Angestellten in der Bedienung von DV-Anlagen und DV-Geräten durch ausdrückliche Anordnung zusätzlich die folgenden Aufgaben übertragen sind:

a) Verantwortung für DV-Anlagen bzw. DV-Geräte und für die betriebliche Sicherheit,

b) Entscheidungen bei Störungen im Betriebsablauf und bei der terminlichen Abwicklung während der Verarbeitung und

c) Einsatzsteuerung von DV-Anlagen bzw. DV-Geräten.

Nr. 9

Zeiten, in denen der Angestellte nach diesem Abschnitt als Angestellter in der Bedienung von DV-Anlagen in mindestens dieser Vergütungsgruppe eingruppiert war, werden auf die Einarbeitungszeit angerechnet. Auf die Einarbeitungszeit können auch Zeiten einer entsprechenden Tätigkeit in der Bedienung von DV-Anlagen außerhalb des Geltungsbereichs des ABD ganz oder teilweise angerechnet werden. Zeiten, die ihrerseits Einarbeitungszeit sind, werden nicht berücksichtigt.

Nr. 10

Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Angestellte mit einer DV-Ausbildung oder DV-Fortbildung, deren Inhalt und Umfang mindestens die Teile des DV-Grundwissens vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Ausbildung und -Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95a vom 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der Maschinenbedienung (Gerätebediener) entspricht.

C. bis D.

(frei)

E. Angestellte in Landwirtschaft, Wein- und Obstbau

I. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte

Vergütungsgruppe V c

1. bis 11. (frei)

12. Dorfhelferinnen mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 11 nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe VI b

1. (frei)

2. Gartenbautechnische, landwirtschaftstechnische und weinbautechnische Angestellte (staatlich geprüfte Landwirte und staatlich geprüfte Weinbauer sowie Angestellte mit abgeschlossener gleichwertiger Ausbildung) mit entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Abschluss der Ausbildung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeiten.

(Hierzu Anmerkung Nr. 2)

3. bis 5. (frei)

6. Angestellte mit viersemestriger abgeschlossener Ausbildung an einer Landfrauenschule und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Abschluss der Ausbildung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeiten.

7. bis 9. (frei)

10. Dorfhelferinnen mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 8 nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

11. Dorfhelferinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens vier Dorfhelferinnen mit staatlicher Anerkennung oder Angestellte in der Tätigkeit von Dorfhelferinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Vergütungsgruppe VII

1. Gartenbautechnische, landwirtschaftstechnische und weinbautechnische Angestellte (staatlich geprüfte Landwirte und staatlich geprüfte Weinbauer sowie Angestellte mit abgeschlossener gleichwertiger Ausbildung) mit entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach Abschluss der Ausbildung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Anmerkung Nr. 2)

2. (frei)

3. Gartenbautechnische, landwirtschaftstechnische und weinbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen, die eine einschlägige Gehilfenprüfung abgelegt und eine einschlägige Fachschule durchlaufen haben, in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1 sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach dreijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe und Fallgruppe.

(Hierzu Anmerkung Nr. 2)

4. Angestellte mit viersemestriger abgeschlossener Ausbildung an einer Landfrauenschule und entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach Abschluss der

Ausbildung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

5. bis 7. (frei)

8. Dorfhelferinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung.

9. Angestellte in einer Tätigkeit von Dorfhelferinnen der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 4 nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe VIII

1. Gartenbautechnische, landwirtschaftstechnische und weinbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen, die eine einschlägige Gehilfenprüfung abgelegt und eine einschlägige Fachschule durchlaufen haben, mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Anmerkung Nr. 2)

2. (frei)

3. Dorfhelferinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung.

4. Angestellte in der Tätigkeit von Dorfhelferinnen.

Anmerkungen:

Nr. 1

(frei)

Nr. 2

Als Fachrichtungen der gartenbautechnischen, landwirtschaftstechnischen und weinbautechnischen Angestellten, die eine einschlägige Gehilfenprüfung abgelegt und eine einschlägige Fachschule durchlaufen haben, gelten:

a) Gartenbau

b) Landbau

c) Weinbau

d) ländliche Hauswirtschaft mit allen Fachgebieten und Untergebieten, z. B.: In der Fachrichtung Gartenbau die Fachgebiete Baumschulen, Blumenbau und Zierpflanzenbau, Garten- und Landschaftsgestaltung, Obst- und Gemüsebau, Obst- und Gemüseverwertung, Pflanzenschutz, Samenbau u. a. oder in der Fachrichtung Landbau die Fachgebiete Betriebswirtschaft, Obstbau, Pflanzenbau, Pflanzenschutz, Tierhaltung und -fütterung, Tierzucht u. a. mit den Untergebieten, z. B. in der Tierzucht: Geflügelzucht, Pferdezucht, Rinderzucht, Schafzucht, Schweinezucht, Ziegenzucht u. a.

II. Leiter von landwirtschaftlichen Betrieben

Leiter von landwirtschaftlichen Betrieben im Sinne dieses Unterabschn. sind die Leiter von Gartenbau-, Landwirtschafts-, Obstbau- oder Weinbaubetrieben oder von Weinkellereien.

Vergütungsgruppe II a

Leiter von großen und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit nach zehnjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 4)

Vergütungsgruppe III

1. Leiter von großen und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 4)

2. Leiter von
a) großen und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbstständigkeit,
b) großen und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit,
c) mittelgroßen und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 4)

Vergütungsgruppe IV a

1. Leiter von
a) großen und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbstständigkeit,
b) großen und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit,
c) mittelgroßen und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 4)

2. Leiter von
a) großen und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten,
b) großen und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbstständigkeit,
c) großen und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit,
d) mittelgroßen und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbstständigkeit,
e) mittelgroßen und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit,
f) kleineren und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit. nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b einzige Fallgruppe.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 4)

Vergütungsgruppe IV b

Leiter von
a) großen und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten,
b) großen und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbstständigkeit,
c) großen und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit,
d) mittelgroßen und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbstständigkeit,
e) mittelgroßen und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit,
f) kleineren und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 4)

Vergütungsgruppe V a

Leiter von
a) großen und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten,
b) großen und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbstständigkeit,
c) mittelgroßen und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten,
d) mittelgroßen und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbstständigkeit,
e) mittelgroßen und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit,
f) kleineren und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter

Selbstständigkeit,
g) kleineren und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit.*

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 4)

Vergütungsgruppe V b

Leiter von
a) großen und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten,
b) mittelgroßen und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten,
c) mittelgroßen und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbstständigkeit,
d) kleineren und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten,
e) kleineren und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbstständigkeit,
f) kleineren und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit. nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 4)

Vergütungsgruppe V c

1. Leiter von
a) großen und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten,
b) mittelgroßen und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten,
c) mittelgroßen und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbstständigkeit,
d) kleineren und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten,
e) kleineren und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbstständigkeit,
f) kleineren und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 4)

2. Leiter von
a) mittelgroßen und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten,
b) kleineren und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten,
c) kleineren und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbstständigkeit nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 4)

Vergütungsgruppe VI b

1. Leiter von
a) mittelgroßen und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten,
b) kleineren und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten,
c) kleineren und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbstständigkeit.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 4)

2. Leiter von kleineren und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII einzige Fallgruppe.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 2)

Vergütungsgruppe VII

Leiter von kleineren und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten.*

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 2)

Anmerkungen:

Nr. 1

Für die Unterscheidung der landwirtschaftlichen Betriebe nach Betriebsgrößen gilt Folgendes:

a) Gartenbaubetriebe Kleinere Betriebe sind Betriebe bis 20 000 Einheitsquadratmeter Nutzfläche, mittelgroße Betriebe sind Betriebe bis 60 000 Einheitsquadratmeter Nutzfläche, große Betriebe sind Betriebe mit mehr als 60 000 Einheitsquadratmeter Nutzfläche. Für die Berechnung der Einheitsquadratmeter gilt folgender Umrechnungsschlüssel: Nutzungsart Freilandfläche Unterglasfläche heizbar nicht heizbar Gemüsebau 1 9 7 Blumen und Zierpflanzen 2 18 10 Gehölzbaumschulen 1,3 - 9 Obstbaumschulen 0,8 - 5,6

b) Landwirtschaftsbetriebe Kleinere Betriebe sind Betriebe bis 60 ha landwirtschaftlicher Nutzfläche, mittelgroße Betriebe sind Betriebe bis 180 ha landwirtschaftlicher Nutzfläche, große Betriebe sind Betriebe mit mehr als 180 ha landwirtschaftlicher Nutzfläche. Mitbewirtschaftete forstwirtschaftliche Nutzflächen gelten zu einem Drittel als landwirtschaftliche Nutzflächen.

c) Obstbaubetriebe Kleinere Betriebe sind Betriebe bis 12 ha Kernobstanlage oder 8 ha Steinobstanlage oder Beerenobstanlage, mittelgroße Betriebe sind Betriebe bis 36 ha Kernobstanlage oder 24 ha Steinobstanlage oder Beerenobstanlage, große Betriebe sind Betriebe mit mehr als 36 ha Kernobstanlage oder 24 ha Steinobstanlage oder Beerenobstanlage.

d) Weinbaubetriebe Kleinere Betriebe sind Betriebe bis 6 ha Rebfläche bei gebietsüblichem Umtrieb, mittelgroße Betriebe sind Betriebe bis 18 ha Rebfläche bei gebietsüblichem Umtrieb, große Betriebe sind Betriebe mit mehr als 18 ha Rebfläche bei gebietsüblichem Umtrieb. Bei Rebveredelungsbetrieben sind kleinere Betriebe solche mit bis zu 150 000 Veredelungen, mittelgroße Betriebe solche mit bis zu 450 000 Veredelungen, große Betriebe solche mit mehr als 450 000 Veredelungen im Jahr.

e) Weinkellereien Kleinere Weinkellereien sind Kellereien mit einem Weinlager bis zu 400 000 Liter Wein, mittelgroße Weinkellereien sind Kellereien mit einem Weinlager bis zu 1 200 000 Liter Wein, große Weinkellereien sind Kellereien mit einem Weinlager mit mehr als 1 200 000 Liter Wein im Durchschnitt der letzten drei Jahre.

Nr. 2

Für die Unterscheidung der landwirtschaftlichen Betriebe nach dem Schwierigkeitsgrad gilt Folgendes: a) Schwierig ist der Betrieb,

1. der mindestens drei Betriebszweige im Sinne der Anmerkung Nr. 4 umfasst;

2. in dem unter der Verantwortung des Leiters ständig mehrere Auszubildende ausgebildet oder in dem ständig Lehrgänge abgehalten werden oder in dem durch umfangreiche Beratungen und Demonstrationen der Betriebsablauf erheblich erschwert wird;

3. in dem ständig Versuche nicht einfacher Art anzustellen sind, die die Betriebsführung erheblich erschweren;

4. in dem wegen extremer Bodenverhältnisse oder Klimaverhältnisse besondere Erschwernisse auftreten;

5. der überwiegend Strafgefangene oder Anstaltsinsassen zu arbeitstherapeutischen Zwecken im Sinne des § 37 Abs. 5 des Strafvollzugsgesetzes beschäftigt.

b) Sehr schwierig ist der Betrieb, der die Erschwernisgründe von mindestens zwei der in Buchstabe a genannten Nummern aufweist.

Nr. 3

Für die Unterscheidung der Tätigkeit der Leiter von landwirtschaftlichen Betrieben nach dem Grad der Selbstständigkeit gilt Folgendes:

a) Eingeschränkte Selbstständigkeit hat der Betriebsleiter, der nach den von ihm aufgestellten und von der vorgesetzten Stelle genehmigten Organisationsplänen, Wirtschaftsplänen, Finanzplänen, Anbauplänen, Ausbauplänen, Lagerplänen, Zuchtplänen usw. selbstständig handelt und der bei der Einstellung und Entlassung der Bediensteten mitwirkt.

b) Volle Selbstständigkeit hat der Betriebsleiter, der die in Buchstabe a genannten Pläne selbstständig aufstellt und im Rahmen dieser

Pläne selbstständig handelt sowie für die Einstellung und Entlassung der Arbeiter verantwortlich ist und bei der Einstellung und Entlassung der übrigen Bediensteten mitwirkt. Die Genehmigung der Organisationspläne, Wirtschaftspläne und Finanzpläne durch die vorgesetzte Stelle berührt die volle Selbstständigkeit nicht.

Nr. 4

Als Betriebszweige im Sinne der Anmerkung Nr. 2 gelten: Ackerbau, Hackfruchtbau, wenn mehr als 20 v. H. der landwirtschaftlichen Nutzfläche mit Hackfrucht bestellt sind, Saatzucht, Saatgutvermehrung, Großviehhaltung einschließlich Futterbau, Schweinehaltung, Kleintierhaltung einschließlich Schäferei und Imkerei, Sonderkultur wie Tabakbau, Hopfenbau, Feldgemüsebau, Obstbau, Weinbau usw., Zierpflanzenbau, gärtnerischer Gemüsebau, Staudengärtnerei, Baumschule (Gehölzbaumschule, Obstbaumschule), Landschaftsgärtnerei, Friedhofsgärtnerei, Blumenverarbeitung, Rebenveredelung einschließlich Rebmuttergärten, Weinausbau, Obstaufbereitung und Obstlagerung, Obstverarbeitung und Gemüseverarbeitung, Brennerei, wenn der Betriebszweig mehr als 15 v. H. des Gesamtarbeitsaufwandes des Betriebes erfordert. Zur Tierhaltung zählt auch die Zucht.

F. Angestellte als Forstaufseher und Forstwarte

Dieser Abschnitt gilt nicht für Angestellte, die ständig im Geschäftszimmerdienst (Innendienst) eingesetzt sind.

Vergütungsgruppe V c

Angestellte mit Forstwartprüfung in der Tätigkeit von Forstwarten mit schwieriger und verantwortlicher Tätigkeit nach fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

Vergütungsgruppe VI b

Angestellte mit Forstwartprüfung in der Tätigkeit von Forstwarten, die sich durch eine schwierige oder verantwortliche Tätigkeit aus der Vergütungsgruppe VII herausheben. (Als schwierige Tätigkeiten im Sinne dieser Fallgruppe gelten z.B. Tätigkeiten in Dienstbezirken mit vielfältigen Baumarten oder in Dienstbezirken mit zahlreichen Waldbesitzern. Als verantwortliche Tätigkeit im Sinne dieser Fallgruppe gilt z.B. der Forstschutz in stark besuchten Erholungswaldungen.)

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

Vergütungsgruppe VII

Angestellte mit Forstwartprüfung in der Tätigkeit von Forstwarten nach einjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII, wenn ihnen ein Dienstbezirk übertragen ist.*

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

Vergütungsgruppe VIII

1. Angestellte mit Forstwartprüfung in der Tätigkeit von Forstwarten.*

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte ohne Forstwartprüfung in der Tätigkeit von Forstwarten nach langjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b, wenn ihnen ein Dienstbezirk übertragen ist.*

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

Vergütungsgruppe IX b

1. Angestellte in der Tätigkeit von Forstaufsehern.

(Hierzu Anmerkung Nr. 3)

2. Angestellte ohne Forstwartprüfung in der Tätigkeit von Forstwarten.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

Anmerkungen:

Nr. 1

Forstwarte sind Bedienstete des Forstbetriebsdienstes, denen ein kleinerer Dienstbezirk oder ein Dienstbezirk mit einfachen forstlichen Verhältnissen übertragen ist, oder die einem Bediensteten des gehobenen Forstbetriebsdienstes als Gehilfen beigegeben sind.

Nr. 2

Angestellte ohne Forstwartprüfung, die am 1. April 1965 die Tätigkeit eines Forstwartes zehn Jahre ausgeübt haben, werden den Angestellten mit Forstwartprüfung gleichgestellt. Sind solche Angestellte am 1. April 1965 noch nicht zehn Jahre als Forstwarte beschäftigt gewesen, werden sie den Angestellten mit Forstwartprüfung gleichgestellt, sobald sie ununterbrochen zehn Jahre die Tätigkeit von Forstwarten ausgeübt haben.

Nr. 3

Forstaufseher sind Bedienstete, die im Forstschutzdienst eingesetzt sind, auch wenn sie mit einfachen forstlichen Aufgaben beauftragt sind (z. B. Aufnahme von Massensortimenten, Beaufsichtigung von Kulturarbeiten).

G.1. Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst

(aufgehoben)

G.2. Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst im Kindertagesstättenbereich

(aufgehoben)

H. bis J.

(frei)

K. Angestellte mit Restaurierungs-, Präparierungs- und Konservierungsarbeiten an kunstgeschichtlichen, kulturgeschichtlichen und naturkundlichen Sammlungen und Forschungseinrichtungen, an Archiven und bei der Denkmalpflege

1Dieser Abschnitt gilt nicht für staatlich geprüfte technische Assistenten für naturkundliche Museen und Forschungsinstitute mit entsprechender Tätigkeit. 2Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten und Konservierungsarbeiten im Sinne dieses Abschnitts sind Arbeiten, die zum Ziele haben, Objekte von künstlerischer, kulturhistorischer, wissenschaftlicher oder dokumentarischer Bedeutung oder von didaktischem Wert ohne Rücksicht auf ihren materiellen oder kommerziellen Wert zu bergen, zu erhalten, wiederherzustellen und herzurichten. 3Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten und Konservierungsarbeiten sind auch die Nachbildung vom Original, die freie Nachbildung, die Rekonstruktion und der Modellbau, die zum Ziele haben, einen erhaltenswerten Befund der Wissenschaft und der Lehre nutzbar zu machen, sowie die grabungstechnischen Arbeiten. 4Zu den Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten und Konservierungsarbeiten gehören auch Tätigkeiten wie: konservatorisch richtige Lagerung der Sammlungsobjekte; Klimatisierung der Ausstellungsräume und Depoträume; Einpacken und Auspacken, Transport und Montage der Sammlungsobjekte; Mitwirkung bei Ausstellungen, Führen von Zustandsprotokollen und Arbeitsprotokollen.

Vergütungsgruppe II a

Angestellte mit Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten, deren Tätigkeiten wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten sind wie die Tätigkeiten der an kunstgeschichtlichen und kulturgeschichtlichen Sammlungen und Forschungseinrichtungen beschäftigten Angestellten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und mit entsprechender Tätigkeit. *

Vergütungsgruppe III

Angestellte mit Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 erheblich herausheben.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

Vergütungsgruppe IV a

1. Angestellte mit Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten mit langjähriger Erfahrung in Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1, die sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 herausheben.
2. Angestellte mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1, denen mindestens drei Angestellte mit Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten, davon mindestens ein Angestellter mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Vergütungsgruppe IV b

1. Angestellte, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 herausheben, dass ihre Tätigkeit besondere Fachkenntnisse erfordert.
(Hierzu Anmerkung Nr. 2)
2. Angestellte, die besonders schwierige Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten selbstständig ausführen und denen mehrere Angestellte mit Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten, davon mindestens ein Angestellter mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1, durch ausdrückliche

Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Anmerkung Nr. 3)

Vergütungsgruppe V b

1. Angestellte, die besonders schwierige Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten selbstständig ausführen. *
(Hierzu Anmerkung Nr. 3)

2. Angestellte, die schwierige Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten selbstständig ausführen und denen mehrere Angestellte mit Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten, davon mindestens ein Angestellter mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 oder 2, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.*
(Hierzu Anmerkung Nr. 4)

Vergütungsgruppe V c

1. Angestellte, die besonders schwierige Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten unter Anleitung ausführen.
(Hierzu Anmerkung Nr. 3)

2. Angestellte, die schwierige und mindestens zu einem Viertel ihrer Gesamttätigkeit besonders schwierige Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten selbstständig ausführen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 3 und 4)

3. Angestellte, die Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten ausführen und denen mehrere Angestellte mit Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten, davon mindestens ein Angestellter mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Vergütungsgruppe VI b

1. Angestellte, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII herausheben, dass sie schwierige Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten mindestens zu einem Viertel ihrer Gesamttätigkeit selbstständig ausführen.
(Hierzu Anmerkung Nr. 4)

2. Angestellte, die Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten ausführen und denen mehrere Angestellte mit Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten mindestens der Vergütungsgruppe VIII durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Vergütungsgruppe VII

1. Angestellte, die nicht mehr einfache Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten ausführen. *
(Hierzu Anmerkung Nr. 5)

2. Angestellte, die schwierige Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten unter Anleitung ausführen. *
(Hierzu Anmerkung Nr. 4)

Vergütungsgruppe VIII

Angestellte, die einfache Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten ausführen.

(Hierzu Anmerkung Nr. 6)

Anmerkungen

Nr. 1

Der Angestellte hebt sich durch das Maß seiner Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1 z.B. durch folgende Tätigkeiten heraus: Selbstständige schwierige technische Untersuchungen zur Feststellung von bisher nicht bekannten alten Herstellungstechniken, deren Beschreibung und ggf. Anwendung; Selbstständige technische Untersuchungen von Objekten auf ihre Echtheit, die spezielle technologische Kenntnisse erfordern; Leitung großer und schwieriger Restaurierungsvorhaben von Wandmalereien, z. B. im Zusammenhang mit der Sanierung und Restaurierung eines Bauwerks; Außergewöhnlich schwierige Restaurierung oder Übertragung von technisch besonders komplizierten Wandmalereien; Kompliziertes Zusammensetzen und Ergänzen großflächiger Wandmalereien, die nur noch in zahlreichen kleinen Bruchstücken vorhanden sind; Festlegen sich hebender Farbschichten an Gouache-Blättern oder Buchmalereien; Regenerieren von geschwärztem Bleiweiß oder geschwärzten Silberauflagen auf Handzeichnungen oder mittelalterlichen Buchmalereien; Konservieren von verkohltem Papier oder Pergament einschließlich Sichtbarmachen der Schrift; Restaurieren von außerordentlich wertvollen und außerordentlich empfindlichen Papyri; Mit besonderem konservatorischem Risiko verbundenes Abnehmen von Firnissen und Übermalungen an Gemälden; Übertragen von Gemälden auf neue Bildträger; Restaurieren von Steinskulpturen mit wesentlich gestörter struktureller Festigkeit; Außergewöhnlich schwieriges Freilegen originaler Fassungen von Skulpturen; Außergewöhnlich schwieriges Restaurieren von wertvollen historischen Musikinstrumenten zur Wiedergewinnung ihres originalen Klanges; Technische Leitung großer und schwieriger Grabungen (wie z. B. komplizierte Kirchengrabungen, Burgengrabungen oder Stadtkerngrabungen) und Ausarbeiten der publikationsreifen Grabungsberichte; Restaurieren eines vielseitigen Fundkomplexes, dessen Erhaltung für die Forschung von einmaliger Bedeutung ist (z. B. Fürstengrab von Klein-Aspergle); Präparieren von zoologischen, botanischen und paläontologischen Unica und von Typus-Material (d. h. von Einzelobjekten, die Richtmaß für die systematischen Einheiten in Zoologie, Botanik und Paläontologie sind); Präparieren von paläontologischen Einzelstücken, die besondere Bedeutung für die Beurteilung der Entwicklungsgeschichte der Tiere und Pflanzen haben (z. B. Archaeopteryx).

Nr. 2

Tätigkeiten, die besondere Fachkenntnisse erfordern, sind z. B.:

a) Rekonstruktion nur fragmentarisch erhaltener figürlicher oder plastisch verzierter Keramik; Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungsverfahren und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;

b) Rekonstruktion nur fragmentarisch erhaltener Gläser schwer zu ermittelnder Form; Behandlung sehr komplizierter Glasabblätterungen; Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungsverfahren und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;

c) Rekonstruktion schlecht und nur fragmentarisch erhaltener Edelmetallgegenstände schwer zu ermittelnder Form; Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungsverfahren und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;

d) Rekonstruktion schlecht und nur fragmentarisch erhaltener Gegenstände schwer zu ermittelnder Form aus Kupfer, Bronze, Messing oder sonstigen Nichteisenmetallen; Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungsverfahren und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;

e) Rekonstruktion sehr schlecht erhaltener und aus dem ursprünglichen Verband geratener Eisengegenstände, auch nach Röntgenaufnahmen; Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungsverfahren und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;

f) Reinigen, Konservieren und Ergänzen stark zerstörter, sehr wertvoller alter Textilien; Auflegen (Aufnähen) stark zerstörter, sehr wertvoller alter Textilien auf stützende Unterlagen; Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungsverfahren und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;

g) Rekonstruktion schlecht und nur fragmentarisch erhaltener Ledergegenstände komplizierter Form; Reinigen, Konservieren und Ergänzen stark zerstörter komplizierter Gegenstände aus Federn oder aus vergleichbar empfindlichem Material; Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungsverfahren und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;

h) Sehr komplizierte und umfangreiche Ergänzungen von Mosaiken; Schwieriges Übertragen von Wandmalereien auf neue Träger, z. B. bei erheblicher Zerstörung der Malschichten; Schwieriges Ergänzen von Wandmalereien; Abnehmen von Übermalungen oder Sinterschichten auf Wandmalereien in außergewöhnlich schwierigen Fällen; Feststellen der Ursachen von Verfallserscheinungen an Wandmalereien; Technische Untersuchung von Wandmalereien und Putzschichten bei eigener Wahl des Verfahrens als Grundlage für die wissenschaftliche Auswertung; Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungsverfahren und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;

i) Restaurieren sehr wertvoller und empfindlicher graphischer Blätter aufgrund eigener Farbanalysen und Fleckenanalysen; Reinigen von Aquarellen und von Handzeichnungen mit wasserlöslichen Farbstoffen durch Bäder und Chemikalien; Schließen von Rissen und Löchern in sehr wertvollen graphischen Blättern, wenn die bildliche Darstellung wesentlich betroffen ist; Restaurieren angesengter oder verhärteter Pergamente; Trennen und Konservieren der Blätter stark eingedrückter und verklebter Papyrusrollen oder Codices; Restaurieren seltener und hoch empfindlicher Beschreibstoffe (z. B. Textilien oder Palmblätter); Restaurieren sehr wertvoller und empfindlicher Bucheinbände (z. B. mittelalterliche Buchbeutel, Ledermosaikeinbände, Lederschnittbände oder Ledereinbände von Colines oder Krause); Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungsverfahren und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;

j) Leitung der technischen Arbeiten in einem großen Filmarchiv;

k) Feststellen der Ursachen von Verfallserscheinungen an Gemälden; Reinigen empfindlicher Gemälde; Herstellen schwieriger Retuschen an Gemälden; Doublieren empfindlicher Gemälde; Technische Untersuchung von Gemälden bei eigener Wahl des Verfahrens als Grundlage für die wissenschaftliche Auswertung; Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungsverfahren und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;

l) Feststellen der Ursachen von Verfallserscheinungen an Skulpturen; Schwierige plastische Ergänzungen und Retuschen an Skulpturen; Schwieriges Freilegen originaler Fassungen von Skulpturen; Herstellen von Treppenschnitten und Querschnitten an gefassten Skulpturen in schwierigen Füllen; Konservieren hoch empfindlicher Holzskulpturen bei sehr erheblichen Verfallserscheinungen; Entsalzen und Festigen bemalter Steinskulpturen; Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungsverfahren und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;

m) Wiederherstellen vollständiger Mechaniken von historischen Cembali, Hammerklavieren und Kleinorgeln zur Spielbarkeit; Berechnen und Aufziehen des Saitenbezuges von Musikinstrumenten und seine mitteltönige oder temperierte Einstimmung; Mensurgerechtes Wiederherstellen von Orgelpfeifen; Wiederherstellen der inneren Teile historischer Streichinstrumente und Zupfinstrumente zur Wiedergewinnung ihres originalen Klanges; Halsrekonstruktionen an Streichinstrumenten und Zupfinstrumenten; Spielbarmachen historischer Holzblasinstrumente durch mensurgerechtes Wiederherstellen stark verzogener Röhrenteile und Anfertigen und Anpassen der einfachen oder der Doppelrohrblätter; Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungsverfahren und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;

n) Entwickeln und Erproben neuartiger Nachbildungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;

o) Schwierige zeichnerische Rekonstruktion von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse auf der Grundlage eigener Ermittlungen;

p) Schwierige topographische Vermessungen von komplizierten Burgwällen, Grabhügeln und anderen komplizierten Geländedenkmälern einschließlich Anfertigen von Höhenschichtplänen; Sehr schwierige bautechnische Aufmessungen; Technische Leitung großer Grabungen;

q) Entwickeln und Erproben neuartiger Präparierungsverfahren, Konservierungsverfahren und Nachbildungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;

r) Entwerfen und Herstellen schwieriger zoologischer, botanischer, paläontologischer oder ethnographischer Dioramen ohne graphische und Kunstmalerarbeiten. (Die Schwierigkeit muss sich sowohl auf den Lebensraum als auch auf die Ausstellungsobjekte beziehen.);

s) Präparieren und Aufstellen komplizierter Skelette seltener Tiere, für die unmittelbares Vergleichsmaterial nicht und Fachliteratur nur in unzureichendem Maße herangezogen werden können;

t) Entwickeln und Erproben neuartiger Präparierungsverfahren, Konservierungsverfahren und Nachbildungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;

u) Entwickeln und Erproben neuartiger Präparierungsverfahren, Konservierungsverfahren und Nachbildungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung; Ergänzen und Aufstellen komplizierter Skelette fossiler Tiere, für die unmittelbares Vergleichsmaterial nicht und Fachliteratur nur in unzureichendem Maße herangezogen werden können;

v) Entwickeln und Erproben neuartiger Präparierungsverfahren, Konservierungsverfahren und Nachbildungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung.

Nr. 3

Besonders schwierige Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten und Konservierungsarbeiten sind z. B.:

a) Mechanisches oder chemisches Reinigen, Sortieren, Festigen, Zusammensetzen und Ergänzen von im Scherben sehr brüchiger oder inkrustrierter Keramik oder von Keramik mit schlecht haftender Bemalung; Rekonstruktion nur fragmentarisch erhaltener Keramik (z. B. mittels Drehscheibe und Schablone);

b) Mechanisches oder chemisches Reinigen, Zusammensetzen und Ergänzen schlecht erhaltener (z. B. „durchkorrodierter“) Gläser; Behandlung von Glasabblätterungen;

c) Ausbeulen, Zusammensetzen, Ergänzen und Sichern schlecht erhaltener oder fein verzierter Edelmetallgegenstände;

d) Ausbeulen, Zusammensetzen, Ergänzen und Sichern schlecht erhaltener oder fein verzierter Gegenstände aus Kupfer, Bronze, Messing oder sonstigen Nichteisenmetallen;

e) Festigen und Freischleifen schlecht erhaltener Tauschierungen auf Eisengegenständen; Sichern und Konservieren der an Eisengegenständen haftenden organischen Reste;

f) Reinigen, Konservieren und Ergänzen brüchiger oder sehr empfindlicher Textilien; Auflegen (Aufnähen) brüchiger oder sehr empfindlicher Textilien auf stützende Unterlagen;

g) Konservieren feuchter Hölzer nach der Methode Müller-Beck und Haas oder nach anderen gleich schwierigen Verfahren; Reinigen und Konservieren brüchiger Ledergegenstände; Reinigen, Konservieren und Ergänzen stark beschädigter oder sehr empfindlicher Gegenstände aus Federn oder aus vergleichbar empfindlichem Material;

h) Kompliziertes und umfangreiches Übertragen oder Wiederverlegen sowie Ergänzen von Mosaiken mit erheblichen Zerstörungen; Übertragen von Wandmalereien auf neue Träger; Fixieren der Pigmente pudernder Wandmalereien; Abnehmen von Übermalungen und schwer entfernbaren Sinterschichten auf Wandmalereien; Wiederherstellen von Wandmalereien aus Bruchstücken mit komplizierten Bruchflächen; Technische Untersuchung von Wandmalereischichten und Putzschichten zur Herstellung von Putzschichtplänen; Einfaches Ergänzen von Wandmalereien;

i) Behandeln von Flecken aller Art auf sehr wertvollen und empfindlichen graphischen Blättern oder Glätten solcher Blätter (z. B. durch Spannen); Ablösen sehr wertvoller und empfindlicher graphischer Blätter, die mit schwer lösbaren Stoffen aufgeklebt sind; Schließen von Rissen und Löchern in sehr wertvollen und empfindlichen graphischen Blättern, wenn die bildliche Darstellung betroffen ist; Strecken von Pergament in schwierigen Fällen (z. B. bei Wachsverfleckung oder Fettverfleckung, bei Verhornung oder bei Schrumpfung durch Hitzeeinwirkung); Manuelles Entfernen von Schimmelpilz auf Pastellen; Zusammensetzen, Ergänzen und Konservieren von in der Substanz stark beschädigten entweder brüchigen oder in vielen Teilen vorhandenen Archivalienblättern und Buchblättern; Aufrollen schlecht erhaltener großer Papyrusrollen, Lösen von Papyruskartonage sowie Trennen und Konservieren der einzelnen Blätter; Restaurieren deformierter Gegenstände aus Papyruskartonage mit Bemalung; Restaurieren brüchiger oder sehr empfindlicher Seidenrollbilder; Konservieren von Siegeln komplizierter Form, deren Festigkeit durch Fremdstoffzusätze stark beeinträchtigt ist; Lederergänzungen an mittelalterlichen Einbänden;

j) Prüfen der photographischen und kinematographischen Archivalien auf das Erfordernis von Restaurierungen einschließlich Bestimmen der anzuwendenden Restaurierungsverfahren;

k) Reinigen wenig empfindlicher Gemälde; Festlegen von Farbabhebungen an Gemälden; Herstellen einfacher Retuschen an Gemälden; Doublieren wenig empfindlicher Gemälde;

l) Kompliziertes Reinigen empfindlicher Skulpturen; Lösen oder Absprengen von späteren Fassungen an Skulpturen unter dem Stereomikroskop; Herstellen von Treppenschnitten und Querschnitten an gefassten Skulpturen in einfachen Fällen; Zusammensetzen, Zusammenkleben und Montieren hoch empfindlicher Skulpturen; Einfache plastische Ergänzungen und Retuschen an Skulpturen;

Konservieren von Skulpturen bei starkem Schädlingsbefall;

m) Schwierige Corpusrestaurierungen von Musikinstrumenten als Voraussetzung für ihre Spielbarmachung; Nacharbeiten fehlender Teile komplizierter Form von Musikinstrumenten; Erneuern von Verbrauchsmaterialien, wie Klappenpolstern und Kappenfedern, Zapfenwicklungen, Saiten, Hammerledern, Dämpferfilzen, Kielen usw., an historischen Musikinstrumenten zur Spielbarkeit;

n) Herstellen von Negativformen von sehr empfindlichen Originalen sehr komplizierter Form und Herstellen der Abgüsse; Herstellen von Galvanoplastiken nach Originalen sehr komplizierter Form; Originalgetreues Nachformen von Originalen sehr komplizierter Form;

o) Herstellen schwieriger Modelle von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse nach eigenen Entwürfen aufgrund wissenschaftlicher Unterlagen; Schwierige zeichnerische Rekonstruktion von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse auf der Grundlage eigener Ausdeutung von gegebenen Unterlagen;

p) Durchführen schwierigerer Grabungen (dazu gehören z. B. Planen und Vermessen von Probeschnitten, Anfertigen schwieriger Grabungszeichnungen und schwieriger Grabungsberichte oder Fundberichte, Photographische Dokumentation); Topographische Vermessung von Geländedenkmälern nach Lage und Höhe; Bautechnische Aufmessungen;

q) Erproben neuartiger, schwieriger Präparierungsverfahren; Präparieren von Tieren nach schwierigen Verfahren bei selbstständiger Wahl des Verfahrens; Präparieren kleinster zoologischer Objekte (z. B. Genitalien kleiner Insekten) unter dem Mikroskop;

r) Herstellen schwieriger Dermoplastiken (z. B. solche, die das Muskelspiel wiedergeben, oder solche sehr großer Tiere); Herstellen zoologischer, botanischer, paläontologischer oder ethnographischer Dioramen - ohne graphische und Kunstmalerarbeiten - nach skizzenhaften Angaben;

s) Präparieren und Aufstellen komplizierter Skelette seltener Tiere unter Verwendung selbst zusammengestellter Fachliteratur;

t) Erproben neuartiger schwieriger Präparierungsverfahren; Präparieren kleinster Pflanzen und Pflanzenteile unter dem Mikroskop; Präparieren von Pflanzen nach schwierigen Verfahren bei selbstständiger Wahl des Verfahrens;

u) Erproben neuartiger schwieriger Präparierungsverfahren; Feinpräparieren sehr schlecht erhaltener oder schlecht präparierbarer Fossilien (z. B. weicher oder spröder Fossilien in hartem Gestein), auch mit komplizierten Geräten; Herstellen sehr schwieriger paläobotanischer Präparate (z. B. Kutikula-Präparate, Präparate für Pollenanalysen); Herstellen schwieriger Serienschliffe und schwieriger orientierter Dünnschliffe von Fossilien; Übertragen schlecht erhaltener großer Fossilien auf Lackfilme; Sehr schwieriges Herausätzen von empfindlichen Fossilien oder Fossilienteilen; Präparieren von Mikrofossilien unter dem Mikroskop; Ergänzen und Aufstellen komplizierter Skelette fossiler Tiere für Schauzwecke; Sicherung des Fossil-Materials einschließlich topographischer und zeichnerischer Fundaufnahme bei großen paläontologischen Fundkomplexen;

v) Herstellen von Mineralschnitten und von orientierten Gesteinsdünnschliffen; Herstellen zweiseitig polierter Mineraldünnschliffe und Gesteinsdünnschliffe; Herstellen von Mineral- und Gesteinspräparaten für Untersuchungen mit der Mikrosonde; Handauslesen extrem reiner Mineralfraktionen für die Spektralanalyse; Herauslösen bestimmter Mineralkörner aus Gesteinsdünnschliffen (Mikropräparation);

w) Herstellen originalgetreuer Nachbildungen (einschließlich Negativform und Abguss) sehr kompliziert gestalteter Tiere, Pflanzen und Fossilien; Herstellen von Rekonstruktionen und Modellen kompliziert gestalteter Tiere oder Pflanzen.

Nr. 4

Schwierige Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten und Konservierungsarbeiten sind

z. B.:

a) Waschen, Sortieren, Festigen, Zusammensetzen und Ergänzen von im Scherben brüchiger Keramik;

b) Zusammensetzen und Ergänzen gut erhaltener dünnwandiger Gläser oder Porzellangegenstände; Chemisches Entfernen fest anhaftender Auflagen (z. B. Sinter) von gut erhaltenen Gläsern oder von Porzellangegenständen mit Aufglasurmalerei;

c) Mechanisches und chemisches Entfernen von Sinterprodukten und Umsetzungsprodukten (z. B. Salze oder Oxyde) auf empfindlichen Edelmetallgegenständen;

d) Mechanisches Entfernen der Patina, Ergänzen und Festigen von stark korrodierten Gegenständen aus Kupfer, Bronze, Messing oder sonstigen Nichteisenmetallen;

e) Freischleifen, Entchloren, Zusammenkleben und Ergänzen stark korrodierter oder völlig durchkorrodierter Eisengegenstände, auch nach Röntgenaufnahmen; Freischleifen gut erhaltener Tauschierungen auf Eisengegenständen; Restaurieren metallisch gut erhaltener

Eisengegenstände komplizierter Form;

f) Reinigen und Konservieren empfindlicher oder im Verband gestörter Textilien; Auflegen (Aufnähen) empfindlicher Textilien auf stützende Unterlagen sowie Unterlegen von Fehlstellen;

g) Reinigen und Konservieren grabungsfrischer Ledergegenstände; Reinigen und Konservieren schlecht erhaltener Ledergegenstände; Reinigen und Konservieren beschädigter Gegenstände aus Federn oder aus vergleichbar empfindlichem Material;

h) Übertragen oder Wiederverlegen von Mosaiken kleineren Formats und guten Erhaltungszustandes; Befestigen loser Farbschollen und Putzstücke von Wandmalereien sowie Verputzen von Fehlstellen; Putzfestigung unter Wandmalereien und Mosaiken; Wiederherstellen von Wandmalereien aus Bruchstücken mit einfachen Bruchflächen; Wiederherstellen von Mosaiken aus Bruchstücken; Abnehmen schwer entfernbarer Übertünchungen auf Wandmalereien und Mosaiken und schwer entfernbarer Sinterschichten auf Mosaiken;

i) Behandeln von Griffstellen, Wasserrändern oder Stockflecken auf Handzeichnungen in gutem Zustand, empfindlichen handschriftlichen Blättern, kolorierten druckgraphischen Blättern sowie solchen auf empfindlichen Papieren oder Pergamenten oder Glätten solcher Blätter (z. B. durch Spannen); Sehr schwieriges Entfernen von Flecken (z. B. Öl, Firnis, Kopierstift, Stempelfarbe, Tesaklebstoff) auf graphischen Blättern; Schließen von Rissen und Löchern in graphischen Blättern, wenn die bildliche Darstellung betroffen ist; Ausflicken und Einbetten sehr empfindlicher Archivalienblätter und Buchblätter in Kunststoff- Folien oder Japanpapier; Lösen zusammengeklebter empfindlicher Archivalienblätter oder Buchblätter in schwierigen Fällen (z. B. bei starker Verschimmelung); Aufziehen beschädigter handgezeichneter Karten großen Formats oder von Seidenrollbildern; Ablösen und Reinigen fest verklebter Pergamente von Bucheinbänden; Glätten und Festigen von Papyri in mittelmäßigem Erhaltungszustand; Ergänzen von Siegeln komplizierter Form; Heften auf echte Bünde; Herstellen von handgestochenen Kapitalen an Bucheinbänden; Herstellen von Buchbeschlägen komplizierter Art; Festigen, Erneuern und Ergänzen von Bucheinbänden in schwierigen Fällen (z. B. reichornamentierte Holzdeckel);

j) Schwierige Retuschen an beschädigten photographischen und kinematographischen Archivalien; Sensitometrische Kontrolle von Kopien kinematographischer Archivalien; Überprüfen von zweistreifigem Nitrofilmbildmaterial und Tonmaterial auf Zusammengehörigkeit einschließlich Synchronlegen und Anbringen der Startzeichen;

k) Kitten von Farbausbrüchen an Gemälden und Wiederbefestigen loser Farbteile; Entfernen des Oberflächenschmutzes auf gefirnissten Gemälden;

l) Zusammensetzen und Zusammenkleben empfindlicher Skulpturen; Reinigen von Skulpturen mit Lösungsmitteln und Abbeizmitteln; Abnehmen lockerer Übermalungsschichten auf Skulpturen; Instandsetzen reich ornamierter oder reich intarsierter Möbel oder Gemälderahmen; Durchspülen unbemalter Steingegenstände;

m) Nacharbeiten fehlender Außenteile, komplizierte Verleimungen und entsprechend schwierige Arbeiten an Musikinstrumenten zur äußeren Wiederherstellung bis zur Ausstellungsfähigkeit;

n) Herstellen von Negativformen von empfindlichen Originalen und Herstellen der Abgüsse; Herstellen von Galvanoplastiken nach Originalen; Originalgetreues Nachformen von Originalen komplizierter Form; Originalgetreues Kolorieren von Nachbildungen;

o) Herstellen schwieriger Modelle von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse nach skizzenhaften Angaben; Schwierige zeichnerische Rekonstruktion von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse;

p) Durchführen kleinerer Grabungen (dazu gehören z. B. Vermessungsarbeiten nach einfachen Methoden, Photographische Dokumentation, Fundkonservierung von empfindlichen Objekten auf dem Grabungsgelände, Anfertigen einfacher maßstäblicher Grabungszeichnungen und einfacher Grabungsberichte oder Fundberichte, Beaufsichtigung der Grabungsarbeiter); Anfertigen schwieriger Grabungszeichnungen und schwieriger Grabungsberichte oder Fundberichte;

q) Herstellen schwieriger anatomischer Präparate (z. B. Nervenpräparate oder Gefäßpräparate);

r) Herstellen einfacher Dermoplastiken (anatomisch genaues Nachbilden des Tierkörpers, Zubereiten der Haut, Überziehen des nachgebildeten Körpers mit der Haut, Färben von nackten Hautteilen, Auswählen und Einsetzen der Augen);

s) Präparieren schwierig zu bearbeitender Wirbeltierskelette; Herrichten und Aufstellen von Wirbeltierskeletten für Schauzwecke (Bleichen der präparierten Skelette, Aufstellen und Montieren der Stützgerüste und Montieren der Skelette); Präparieren von Bänderskeletten (Abfleischen und Mazerieren der Knochen unter Erhaltung der Sehnenbänder zwischen den Gelenken; Bleichen,

Stützen und Montieren der Skelette);

t) Herstellen schwieriger Präparate von Blüten (z. B. sehr kleine oder stark umgebildete Blüten wie die der Gräser und Sauergräser); Herstellen schwieriger pflanzenanatomischer Präparate (z. B. embryologische Schnitte oder Chromosomenpräparate);

u) Konservieren von sehr brüchigen Fossilien und von Fossilien aus sich veränderndem Material (z. B. Markasit); Beseitigen alter Konservierungsmittel aus präparierten Fossilien und erneutes Konservieren; Feinpräparieren von weichen Fossilien in weichem Gestein und von harten Fossilien in hartem Gestein, auch mit einfachen Geräten (z. B. Vibrotool); Herstellen von orientierten Anschliffen, von geätzten Dünnschliffen einschließlich Lackfilmabzügen, selektives Anfärben auf bestimmte Mineralien bei Fossilien und fossilhaltigem Gestein; Herstellen von Dünnschliffen oder Serienschliffen von Fossilien; Herstellen von Lackfilmen und Folienabzügen großer geologischer Objekte (z. B. Bodenprofile) und gut erhaltener großer Fossilien; Herausätzen von Fossilien aus Gestein; Auslesen von Mikrofossilien und Vorsortieren nach Familien; Ergänzen und Aufstellen einfacher Skelette fossiler Tiere für Schauzwecke; Sicherung des Fossil-Materials einschließlich topographischer und zeichnerischer Fundaufnahme bei kleinen paläontologischen Fundkomplexen;

v) Herstellen von Großdünnschliffen von Mineralien und Gesteinen; Herstellen von Körnerdünnschliffen, von Dünnschliffen von Salzgestein und von polierten Anschliffen kohliger Gesteine; Ätzen von Erzanschliffen und selektives Anfärben auf bestimmte Mineralien bei mineralogischen oder petrographischen Dünnschliffen; Aufbereiten und Trennen der Mineralien aus Gesteinen anhand vorgegebener Trennungsstammbäume (z. B. mit Schwerelösungen, Zentrifuge, Magnetscheider, Stoßherd);

w) Herstellen originalgetreuer Nachbildungen (einschließlich Negativform und Abguss) kompliziert gestalteter Tiere, Pflanzen und Fossilien; Herstellen von Rekonstruktionen und Modellen von Tieren und Pflanzen.

Nr. 5

Nicht mehr einfache Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten und Konservierungsarbeiten sind Arbeiten, die handwerkliche Fertigkeiten und die Beherrschung besonderer Arbeitstechniken voraussetzen, wie z. B.

a) Waschen, Sortieren, Zusammensetzen und Ergänzen von im Scherben fester verzierter, kompliziert geformter oder sehr zerbrochener Keramik; Entfernen von Sinter und Auswässern von Salzen oder Bodensäuren bei im Scherben fester Keramik; Kolorieren von Keramik;

b) Zusammensetzen und Ergänzen gut erhaltener dickwandiger Gläser oder Porzellangegenstände komplizierter Form;

c) (frei)

d) Mechanisches Entfernen der Patina, Entchloren oder Tränken von korrodierten Gegenständen aus Kupfer, Bronze oder Messing;

e) Restaurieren metallisch gut erhaltener Eisengegenstände; Chemisches und elektrolytisches Entrosten von Eisengegenständen; Tränken von korrodierten Eisengegenständen im Vakuum;

f) Reinigen, z. B. Waschen und Trocknen, sowie Auflegen (Aufnähen) beschädigter Textilien;

g) Kontrolliertes Austrocknen feuchter Hölzer; Reinigen und Konservieren gut erhaltener Gegenstände aus Federn oder aus vergleichbar empfindlichem Material;

h) Mechanisches Abnehmen leicht entfernbarer Sinterschichten und Übertünchungen auf Wandmalereien und Mosaiken mit guter Oberflächenerhaltung und fester Haftung an ihrem Untergrund;

i) Auflegen empfindlicher graphischer Blätter; Behandeln von Griffstellen, Wasserrändern oder Stockflecken (z. B. durch Wasserbäder ohne scharfe Chemikalien) auf schwarz-weißen druckgraphischen Blättern, auf handschriftlichen und anderen Archivalien-Blättern sowie auf gut erhaltenen Papyri oder Glätten solcher Blätter (z. B. durch Spannen); Schließen von nicht in die bildliche Darstellung hineingehenden Rissen in graphischen Blättern; Lösen zusammengeklebter empfindlicher Archivalienblätter oder Buchblätter; Nachleimen von Papieren; Aufziehen beschädigter Urkunden und gedruckter Karten; Ausflicken und Einbetten von Archivalienblättern und Buchblättern in Kunststoff-Folien oder Japanpapier; Neutralisieren alter Tinten; Reinigen und Konservieren empfindlicher Siegel; Ergänzen von Siegeln; Reinigen und Konservieren von Bleibullen; Herstellen von Pergamenteinbänden; Heften auf echte Bünde einfacher Art;

j) Chemisches Behandeln chemisch oder bakteriell geschädigter photographischer und kinematographischer Archivalien; Herstellen von Reproduktionen beschädigter photographischer Archivalien einschließlich Retuschen; Vergleichen und Kennzeichnen von positivem und negativem kinematographischem Archivmaterial zur Herstellung vollständiger Kopien; Prüfen von photographischen und kinematographischen Archivalien auf Chemikalienrückstände;

k) Durchführen provisorischer restauratorischer Sicherungsmaßnahmen an Gemälden (z.B. Sichern von Farbabhebungen);

l) Zusammensetzen und Zusammenkleben unempfindlicher Skulpturen; Reinigen gefasster Skulpturen mit einfachen Mitteln; Einfaches Ergänzen ornamentaler Holzteile und Metallteile an Möbeln oder an Gemälderahmen; Mechanisches Abnehmen von Sinter auf unempfindlichen Steingegenständen;

m) Reinigen empfindlicher Teile und Mechaniken von Musikinstrumenten; Verleimen einfacher Bruchstellen und Risse an äußeren Holzteilen von Musikinstrumenten und entsprechende Reparaturen an Metallblasinstrumenten; Stimmen von Cembali mit Hilfe eines Stimmgerätes;

n) Herstellen von Negativformen von wenig empfindlichen Originalen komplizierter Form und Herstellen der Abgüsse;

o) Herstellen schwieriger Modelle von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse nach Vorlagen; Einfache zeichnerische Rekonstruktion von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse;

p) Freilegen und Bergen von Bodenfunden; Herrichten von Erdprofilen und Grabungsflächen zum Zeichnen und Messen; Anfertigen von Grabungsskizzen oder einfachen maßstäblichen Grabungszeichnungen und einfachen Grabungsberichten oder Fundberichten; Beaufsichtigen von Teilabschnitten bei größeren Grabungen;

q) Methodisches Sammeln von Tieren einschließlich Etikettieren, Messen, Führen des Feldtagebuches und Feldpräparation; Reinigen von Fellen mit Chemikalien; Schädlingsbekämpfung an Sammlungsobjekten; Herstellen schwieriger Nasspräparate von Tieren einschließlich Vorkonservieren (z.B. Injizieren von Konservierungsflüssigkeiten, Überführen, Konzentrationswechsel); Herstellen einfacher anatomischer Präparate (z. B. Übersichtspräparate von Muskeln oder Organen); Trockenpräparieren von Fischen, Amphibien und Reptilien;

r) Herstellen schwieriger Stopfpräparate von Vögeln und Säugetieren (z. B. Kolibri, Zwergmaus); Herrichten und Aufstellen von Frischpräparaten oder Stopfpräparaten von Vögeln und Säugetieren (nicht Dermoplastik) für Schauzwecke in naturgetreuer Haltung (Nachbilden des Körpers; Auswählen, Einführen und Verankern der Drähte; Stellung geben und Ordnen des Gefieders oder des Fells);

s) Präparieren schwierig zu bearbeitender Rohskelette; Präparieren einfach zu bearbeitender Wirbeltierskelette (Abkochen der vormazerierten Rohskelette; Säubern mit Bürsten, Schabwerkzeugen und chemisches Reinigen und Entfetten);

t) Methodisches Sammeln von Pflanzen einschließlich Etikettieren, Führen des Feldtagebuches und Feldpräparation; Schwierige Arbeiten für Herbarien (z. B. Trocknen von dickfleischigen Pflanzen, von Flechten, Orchideen und Pflanzen mit ähnlicher Struktur unter Benutzung komplizierter Apparate oder mit chemischen Methoden); Herstellen einfacher Präparate von Blüten; Herstellen einfacher pflanzenanatomischer Präparate; Herstellen schwieriger Nasspräparate von Pflanzen (ggf. einschließlich Vorkonservieren, z. B. zur Erhaltung des Chlorophylls);

u) Methodisches Sammeln von Fossilien bei einfachen geologischen Verhältnissen einschließlich Etikettieren, Anfertigen geologischer Fundpunktskizzen und Vorkonservieren an der Fundstätte; Sortieren von Geländeaufsammlungen nach Fundorten, Fundschichten und Fossilgruppen; Zusammensetzen und Zusammenkleben stark zerbrochener Fossilien; Reinigen und Festigen von brüchigem Fossil-Material; Grobpräparieren von in Gestein eingeschlossenen Fossilien; Feinpräparieren von harten Fossilien in weichem Gestein; Konservieren präparierter Fossilien; Herstellen von Lackfilmen und Folienabzügen bei Anschliffen von Gesteinen und einfach gebauten Fossilien; Aufbereiten von Gesteinsproben durch Schlämmen oderAuffrieren; Herstellen von Anschliffen von Gesteinen und Fossilien; Auslesen von leicht erkennbaren Mikrofossilien;

v) Chemisches Reinigen von Mineralstufen; Herstellen von Anschliffen und polierten Anschliffen von Mineralien, Gesteinen und Erzen; Herstellen von Mineraldünnschliffen und Gesteinsdünnschliffen in normalem Format (2 x 3 cm); Herstellen von Körnerstreupräparaten für mineralogische oder petrographische Untersuchungen;

w) Herstellen originalgetreuer Nachbildungen (einschließlich Negativform und Abguss) einfach gestalteter Tiere, Pflanzen und Fossilien.

Nr. 6

Einfache Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten und Konservierungsarbeiten sind z. B.

a) Waschen, Sortieren und Zusammensetzen von im Scherben fester Keramik sowie Ergänzungen und Einfärben kleinerer Fehlstellen;

b) Zusammensetzen gut erhaltener dickwandiger Gläser oder Porzellangegenstände unkomplizierter Form;

c) bis e) (frei)

f) Knüpfarbeiten an sonst gut erhaltenen Teppichen; Reinigen, z. B. Waschen und Trocknen, sowie Auflegen (Aufnähen) gut erhaltener Textilien;

g) Tränken und Festigen trockener Hölzer; Geschmeidigmachen von Ledergegenständen;

h) Reinigen der Oberfläche unempfindlicher Wandmalereien oder empfindlicher Mosaiken ohne scharfe Instrumente oder Chemikalien;

i) Auflegen unempfindlicher graphischer Blätter; Ausbessern leicht beschädigter Archivalienblätter und Buchblätter mit Dokumentenlack oder Japanpapier; Reinigen und Konservieren unempfindlicher Siegel; Reinigen und Pflegen von Ledereinbänden mit Blindpressung oder Goldpressung;

j) Klebarbeiten und Umrollarbeiten an stark beschädigten kinematographischen Archivalien; Synchronlegen von Bild und Ton bei kinematographischen Archivalien mit Startzeichen;

k) Einrahmen und Ausrahmen von Gemälden;

l) Montieren von Skulpturen und sonstigen Ausstellungsgegenständen; Zusammensetzen und Zusammenleimen von Möbeln; Reinigen empfindlicher Steingegenstände ohne scharfe Instrumente oder Chemikalien;

m) Reinigen wenig empfindlicher Teile und Mechaniken von Musikinstrumenten;

n) Herstellen von Negativformen von wenig empfindlichen Originalen einfacher Form und Herstellen der Abgüsse;

o) Herstellen einfacher Modelle von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse nach Vorlagen;

p) Freilegen wenig empfindlicher Bodenfunde; Fundregistrierung bei Grabungen;

q) Einfaches methodisches Sammeln für zoologische Zwecke; Waschen und mechanisches Reinigen von Fellen und älteren Präparaten (z. B. Dermoplastiken, Stopfpräparate, Molluskenschalen; und sonstige einfache Hartteile von Wirbeltieren und Wirbellosen); Überprüfen und Nachfüllen der Konservierungsflüssigkeiten in Nasssammlungen; Herstellen einfacher Nasspräparate von Tieren;

r) Herstellen einfacher Stopfpräparate von Vögeln und Säugetieren (Abbalgen, Reinigen der Gefieder und Felle, Vergiften der Haut gegen Schädlingsbefall, Verarbeitung zu Bälgen);

s) Präparieren einfach zu bearbeitender Rohskelette von Vögeln und Säugetieren (Entfleischen, Wässern, Trocknen und Vorkonservieren der Knochen);

t) Einfaches methodisches Sammeln für botanische Zwecke; Einfache Arbeiten für Herbarien (z. B. Trocknen, Vergiften, Befestigen und Etikettieren von Pflanzen der verschiedenen systematischen Gruppen, auch unter Benutzung einfacher Apparate); Herstellen einfacher Nasspräparate von Pflanzen;

u) Einfaches methodisches Sammeln für geologische und paläontologische Zwecke; Auspacken und Ordnen von Geländeaufsammlungen (Fossil-Material und Gesteinsproben); Waschen und mechanisches Reinigen von Fossil-Material und Gesteinsproben; Vorpräparieren fossilhaltigen Gesteins; Zusammensetzen und Zusammenkleben unempfindlicher Fossilien bei einfachen Brüchen;

v) Auspacken und Ordnen von Geländeaufsammlungen (Mineralien und Gesteine); Waschen und mechanisches Reinigen unempfindlicher Mineralstufen; Vorrichten mineralogischer oder petrographischer Proben für Dünnschliffe, Anschliffe oder für die Mineraltrennung; Formatisieren mineralogischer oder petrographischer Handstücke;

w) Herstellen von Nachbildungen (Negativform und Abguss) von Tieren, Pflanzen und Fossilien.

L. Angestellte in technischen Berufen

I. Techniker

Vergütungsgruppe V b

1. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z.B. Bautechniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker, Heizungstechniker, Kältetechniker, Lüftungstechniker und Maschinenbautechniker) in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1, die schwierige Aufgaben erfüllen, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.[1]
(Hierzu Anmerkung Nr. 2)

2. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z.B. Bautechniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker, Heizungstechniker, Kältetechniker, Lüftungstechniker und Maschinenbautechniker) in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.
(Hierzu Anmerkung Nr. 2)

[1] **Diese Angestellten erhalten nach sechsjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1**) der Vergütungsgruppe V b.**

****in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung**

Vergütungsgruppe V c

1. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkung zu allen Vergütungsgruppen (z.B. Bautechniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker, Heizungstechniker, Kältetechniker, Lüftungstechniker und Maschinenbautechniker) und entsprechender Tätigkeit, die überwiegend selbstständig tätig sind, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkung Nr. 2)

1 a. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z.B. Bautechniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker, Heizungstechniker, Kältetechniker, Lüftungstechniker und Maschinenbautechniker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach fünfjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1.

2. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z.B. Bautechniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker, Heizungstechniker, Kältetechniker, Lüftungstechniker und Maschinentechniker) in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 2 sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.
(Hierzu Anmerkung Nr. 2)

Vergütungsgruppe VI b

1. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z.B. Bautechniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker, Heizungstechniker, Kältetechniker, Lüftungstechniker und Maschinenbautechniker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z.B. Bautechniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker, Heizungstechniker, Kältetechniker, Lüftungstechniker und Maschinenbautechniker) und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfange selbstständig tätig sind, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. (Der Umfang der selbstständigen Tätigkeit ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)
(Hierzu Anmerkung Nr. 2)

Anmerkungen:

Nr. 1

frei

Nr. 2

Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen auch Angestellte, die diese Tätigkeiten unter der Bezeichnung „Baustellenaufseher (Bauaufseher)" oder unter der Bezeichnung „Zeichner" ausüben.

II. bis III.

(frei)

IV. Zeichner

Vergütungsgruppe VI b

Zeichner mit entsprechender Abschlussprüfung (z.B. als Bauzeichner, graphischer Zeichner, technischer Zeichner), die überwiegend Tätigkeiten ausüben, die besondere Leistungen im Sinne der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 erfordern, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Vergütungsgruppe VII

1. Zeichner mit entsprechender Abschlussprüfung (z.B. als Bauzeichner, graphischer Zeichner, technischer Zeichner), die in nicht unerheblichem Umfange Tätigkeiten ausüben, die besondere Leistungen erfordern, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. (Besondere Leistungen sind z.B.: Anfertigung schwieriger Zeichnungen und Pläne nach nur groben Angaben oder nach Unterlagen ohne Anleitung sowie Erstellung der sich daraus ergebenden Detailzeichnungen, Ausführung der hiermit zusammenhängenden technischen Berechnungen wie Massenermittlungen bzw. Aufstellung von Stücklisten, selbstständige Ermittlung technischer Daten und Werte und ihre Auswertung bei der Anfertigung von Plänen. Der Umfang der Tätigkeit ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)

2. Zeichner mit entsprechender Abschlussprüfung (z.B. als Bauzeichner, graphischer Zeichner, technischer Zeichner) in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1 sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach dreijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe VIII

1. Zeichner mit entsprechender Abschlussprüfung (z.B. als Bauzeichner, graphischer Zeichner, technischer Zeichner) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Zeichner in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IX b dieses Unterabschn. nach dreijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe IX b

Zeichner mit einfacher Tätigkeit (z.B.: Pausarbeiten, Ausziehen und Anlegen von Zeichnungen einfacherer Art, Übertragung von Zeichnungen einfacher Art im gleichen Maßstab oder mittels des Pantographen, Herstellung von Schaltungsskizzen usw. einfacherer Art nach Entwürfen oder nach besonderer Anleitung).

V. Baustellenaufseher (Bauaufseher)

Vergütungsgruppe VI b

Baustellenaufseher (Bauaufseher) in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 nach dreijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe VII

1. Baustellenaufseher (Bauaufseher), die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VIII dieses Unterabschn. herausheben, dass sie schwierigere Kontrollarbeiten verrichten (z.B.: Festhalten von Zwischenaufmaßen, die während der Bauausführung erforderlich werden; Fertigen von einfachen Aufmaßskizzen sowie einfacheren Flächenberechnungen und Massenberechnungen; Überwachen von Erdarbeiten in schwierigem Gelände; Kontrolle des Gefälles bei Gräben und Rohrleitungen; Kontrolle der Materialeinbringung für Stahlbetonarbeiten; Überwachen der Arbeiten zahlreicher Baugewerke auf größeren Baustellen).

2. Baustellenaufseher (Bauaufseher) in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII dieses Unterabschn. nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe VIII

Angestellte, die die vorgeschriebene Ausführung von Bauarbeiten und das Baumaterial nach Menge und Güte kontrollieren (Baustellenaufseher, Bauaufseher).

M.

(frei)

N. Angestellte im Schreibdienst

N. Angestellte im Schreibdienst

Vergütungsgruppe VI b

Angestellte an Schreibsetzmaschinen (z.B.Vari-Typer, IBM-Composer), die Tabellen schreiben.

Vergütungsgruppe VII

1. Stenotypistinnen, die mindestens fünf Minuten lang 180 Silben Stenogramm in der Minute aufnehmen und schnell fehlerfrei übertragen sowie mindestens zehn Minuten lang Schriftstücke mit mindestens 240 Anschlägen in der Minute fehlerfrei abschreiben können[1].
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

2. Phonotypistinnen, die mindestens zehn Minuten lang Phonodiktate mit mindestens 260 Anschlägen in der Minute fehlerfrei übertragen können[1].
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 3 und 4)

3. Maschinenschreiberinnen, die mindestens zehn Minuten lang Schriftstücke mit mindestens 290 Anschlägen in der Minute fehlerfrei abschreiben können[1].
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 3 und 4)

4. Stenotypistinnen, Phonotypistinnen und Maschinenschreiberinnen der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppen 1 bis 3 mit schwierigerer Tätigkeit (z.B. Aufnehmen, Übertragen von Texten mit zahlreichen chemischen oder mathematischen Formeln oder wissenschaftlichen Fachausdrücken oder fremdsprachlichen Einmischungen) oder mit ständig überdurchschnittlichen Arbeitsergebnissen[1].
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 3, 4 und 5)

5. Angestellte der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 5, die sich durch besondere Leistungen und besondere Sorgfalt aus der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 5 herausheben [1].
(Hierzu Anmerkung Nr. 4)

6. Angestellte an Schreibsetzmaschinen (z.B.Vari-Typer, IBM-Composer)[1].
(Hierzu Anmerkung Nr. 4)

[1] **Diese Angestellten erhalten nach zwölfjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII - mit Ausnahme einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2 - eine monatliche Zulage in Höhe von 9,5 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A.1 Abs. 1**) der Vergütungsgruppe VII. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. § 23 a** gilt sinngemäß.**

****in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung**

Vergütungsgruppe VIII

1. Stenotypistinnen, die mindestens fünf Minuten lang 150 Silben Stenogramm in der Minute aufnehmen und schnell fehlerfrei übertragen sowie mindestens zehn Minuten lang Schriftstücke mit mindestens 210 Anschlägen in der Minute fehlerfrei abschreiben können. *
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 6 und 7)

2. Phonotypistinnen, die mindestens zehn Minuten lang Phonodiktate mit mindestens 240 Anschlägen in der Minute fehlerfrei übertragen können. *
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 6 und 7)

3. Maschinenschreiberinnen, die mindestens zehn Minuten lang Schriftstücke mit mindestens 270 Anschlägen in der Minute fehlerfrei abschreiben können. *
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 6 und 7)

4. Stenotypistinnen, Phonotypistinnen und Maschinenschreiberinnen mit schwierigerer Tätigkeit (z.B. Aufnehmen, Übertragen von Texten mit zahlreichen chemischen oder mathematischen Formeln oder

wissenschaftlichen Fachausdrücken oder fremdsprachlichen Einmischungen; selbstständiges Abfassen kurzer Schriftstücke nach Ansage). *
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 6 und 7)

5. Angestellte, die Reinschriften verantwortlich lesen. *
(Hierzu Anmerkungen Nr. 7)

Vergütungsgruppe IX b

Angestellte im Schreibdienst (Stenotypistinnen, Phonotypistinnen und Maschinenschreiberinnen), soweit nicht anderweitig eingruppiert.

Anmerkungen:

Nr. 1

Bei blinden Stenotypisten entfällt der Nachweis, dass sie mindestens zehn Minuten lang Schriftstücke mit der geforderten Anschlagleistung fehlerfrei abschreiben können.

Nr. 2

Der Nachweis über die geforderten schreibtechnischen Fertigkeiten kann wie folgt erbracht werden:

a) Durch Vorlage eines Zeugnisses, das aufgrund einer Prüfung erteilt ist, die den „Richtlinien für die Durchführung von Prüfungen in Kurzschrift und Maschinenschreiben“ der Industrie und Handelskammern entspricht, wenn die einschlägige berufliche Tätigkeit nach Ablegung der Prüfung zusammenhängend nicht länger als zwei Jahre unterbrochen war;

b) durch eine behördliche Prüfung.

Die Prüfung muss den „Richtlinien für die Durchführung von Prüfungen in Kurzschrift und Maschinenschreiben“ der Industrie- und Handelskammern entsprechen. Unterabs. 1 gilt sinngemäß für die Prüfungen von Phonotypistinnen.

Nr. 3

Vollbeschäftigte Angestellte, die mit mindestens einem Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne des § 15 Abs. 1** Magnetbandschreibmaschinen oder andere Textverarbeitungsautomaten bedienen und hierbei vollwertige Leistungen erbringen, erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 8 v. H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VII. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41**) und des Übergangsgeldes (§ 63**) als Bestandteil der Grundvergütung und wird nur neben der Vergütung nach Vergütungsgruppe VII gezahlt. Sie ist nur für Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2** gilt entsprechend. Die Anmerkung Nr. 3 findet keine Anwendung auf Dienstverhältnisse, die nach dem 31.10.1998 begründet werden.

Nr. 4

Angestellten, die das 20. Lebensjahr vollendet haben und die sich durch herausragende Leistungen und besondere Zuverlässigkeit auszeichnen, kann eine widerrufliche Zulage bis zum Fünffachen des Unterschiedsbetrages zwischen den Grundvergütungen der ersten und zweiten Lebensaltersstufe der Vergütungsgruppe VII gewährt werden; die Endvergütung (§ 27 Abschn. A. 1. Abs. 1** der Vergütungsgruppe VII darf hierdurch nicht überschritten werden. Die Zulage vermindert sich jeweils um den Betrag, um den sich die Grundvergütung durch Erreichen der nächsten Lebensaltersstufe gem. § 27 Abschn. A. 1.** erhöht, und um die Zulage nach der Fußnote 1 zur Vergütungsgruppe VII dieses Unterabschn. und der Fußnote 1 zur Vergütungsgruppe des Unterabschn. II, es sei denn, dass der Arbeitgeber die Zulage zu diesem Zeitpunkt anderweitig festsetzt; sie gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41**) und des Übergangsgeldes (§ 63**) als Bestandteil der Grundvergütung. Der Widerruf wird mit Ablauf des zweiten auf den Zugang des Widerrufs folgenden Kalendermonats wirksam, es sei denn, die Zulage wird deswegen widerrufen, weil die Angestellte eine andere Tätigkeit erhält oder in eine andere Vergütungsgruppe eingruppiert wird oder eine persönliche Zulage nach § 24** erhält.

Nr. 5

Das Merkmal ständig „überdurchschnittliche Arbeitsergebnisse“ erfasst in erster Linie das mengenmäßige Arbeitsergebnis.

Nr. 6

Vollbeschäftigte Angestellte, die mit mindestens einem Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne des § 15 Abs. 1** Magnetbandschreibmaschinen oder andere Textverarbeitungsautomaten bedienen und hierbei vollwertige Leistungen erbringen, erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 8 v. H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VIII. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegelds (§ 41**) und des Übergangsgeldes (§ 63**) als Bestandteil der Grundvergütung und wird nur neben der Vergütung nach Vergütungsgruppe VIII gezahlt. Sie ist nur für Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2** gilt entsprechend. Die Anmerkung Nr. 6 findet keine Anwendung auf Dienstverhältnisse, die nach dem 31.10.1998 begründet werden.

Nr. 7

Angestellten, die das 20. Lebensjahr vollendet haben und die sich durch herausragende Leistungen und besondere Zuverlässigkeit auszeichnen, kann eine widerrufliche Zulage bis zum Dreifachen des Unterschiedsbetrages zwischen den Grundvergütungen der ersten und zweiten Lebensaltersstufe der Vergütungsgruppe VIII gewährt werden; die Endvergütung (§ 27 Abschn. A. 1. Abs. 1**) der Vergütungsgruppe VIII darf hierdurch nicht überschritten werden. Die Zulage vermindert sich jeweils um den Betrag, um den sich die Grundvergütung durch Erreichen der nächsten Lebensaltersstufe gem. § 27 Abschn. A. 1.** erhöht, und um den Aufrückungsgewinn bei Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe VII Fallgruppen 1 bis 6 dieses Unterabschn. und der Vergütungsgruppe VII des Unterabschn. II, es sei denn, dass der Arbeitgeber die Zulage zu diesem Zeitpunkt anderweitig festsetzt; sie gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41**) und des Übergangsgeldes (§ 63**) als Bestandteil der Grundvergütung. Der Widerruf wird mit Ablauf des zweiten auf den Zugang des Widerrufs folgenden Kalendermonats wirksam, es sei denn, die Zulage wird deswegen widerrufen, weil die Angestellte eine andere Tätigkeit erhält oder - außer in den Fällen des Satzes 2 erster Halbsatz - in eine andere Vergütungsgruppe eingruppiert wird oder eine persönliche Zulage nach § 24** erhält.

**in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

O. Schulhausmeister und Hausmeister in Verwaltungsgebäuden

I. Schulhausmeister

Vergütungsgruppe VII

1. Schulhausmeister in Schulen mit mindestens 38 Unterrichtsräumen.*
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

2. Schulhausmeister in heilpädagogischen Tagesschulen und in Internatsschulen mit mindestens 18 Unterrichtsräumen.*
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3)

Vergütungsgruppe VIII

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2**):

1. Schulhausmeister in Schulen mit mindestens 20 Unterrichtsräumen.*
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2 und 4)

2. Schulhausmeister in Schulen mit mindestens 15 Unterrichtsräumen nach mindestens zehnjähriger Tätigkeit als Schulhausmeister im Angestelltenverhältnis.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 4 und 5)

3. Schulhausmeister in heilpädagogischen Tagesschulen und in Internatsschulen mit mindestens sechs Unterrichtsräumen.*
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 4)

**in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

Vergütungsgruppe IX b

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2**):

1. Schulhausmeister in Schulen mit mindestens zehn Unterrichtsräumen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2 und 4)

2. Schulhausmeister in heilpädagogischen Tagesschulen und in Internatsschulen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 3 und 4)

**in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

Vergütungsgruppe X

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2**): Schulhausmeister nach mindestens dreijähriger Beschäftigung als solche im Arbeiterverhältnis im kirchlichen oder öffentlichen Dienst.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

**in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

Anmerkungen:

Nr. 1.

Schulhausmeister sind Hausmeister in Schulen außer in wissenschaftlichen Hochschulen, pädagogischen Hochschulen, Akademien, Fachhochschulen, Kunsthochschulen, Musikhochschulen und verwaltungseigenen Schulen.

Nr. 2.

Unterrichtsräume sind Klassenräume, Fachräume, Turnhallen, Gymnastikräume, Therapieräume, Testräume und die Aula. Als Unterrichtsräume gelten auch Lehrschwimmbecken.

Nr. 3.

Heilpädagogische Tagesschulen sind nur Tagesschulen für gehör- und sprachgeschädigte, entwicklungsgestörte, sehbehinderte, körperbehinderte und geistig behinderte Kinder.

Nr. 4.

Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt auch für Hausmeister in einer der Rentenversicherung der Angestellten unterliegenden Tätigkeit.

Nr. 5.

Auf die geforderte zehnjährige Tätigkeit als Schulhausmeister im Angestelltenverhältnis können Tätigkeiten, die der Schulhausmeister im Arbeiterverhältnis zurückgelegt hat, bis zur Dauer von zwei Jahren angerechnet werden.

II. Hausmeister in Verwaltungsgebäuden

Vergütungsgruppe VII

Hausmeister mit einschlägiger Handwerker- oder Facharbeiterausbildung in Verwaltungsgebäuden mit einer genutzten Bodenfläche von mindestens 15 000 qm.*
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

Vergütungsgruppe VIII

Hausmeister mit einschlägiger Handwerker- oder Facharbeiterausbildung in Verwaltungsgebäuden mit einer genutzten Bodenfläche von mindestens 7500 qm.*
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

Vergütungsgruppe IX b

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2**): Hausmeister mit einschlägiger Handwerker- oder Facharbeiterausbildung in Verwaltungsgebäuden.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 3)

**in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

Vergütungsgruppe X

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2**): Hausmeister in Verwaltungsgebäuden nach mindestens dreijähriger Beschäftigung als solche im Arbeiterverhältnis im kirchlichen oder öffentlichen Dienst.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

**in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

Anmerkungen:

Nr. 1.

Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen auch Hausmeister in wissenschaftlichen Hochschulen, pädagogischen Hochschulen, Akademien, Fachhochschulen, Kunsthochschulen, Musikhochschulen und verwaltungseigenen Schulen, Archiven, Bibliotheken und Museen. Nicht hierunter fallen Hausmeister in Wohngebäuden.

Nr. 2.

Genutzte Bodenfläche ist die Fläche, die sich aus den Innenmaßen der Räume (ausgenommen Einbauschränke) ergibt.

Nr. 3.

Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt auch für Hausmeister in einer der Rentenversicherung der Angestellten unterliegenden Tätigkeit.

P.

(frei)

Q. Meister und technische Angestellte mit besonderen Aufgaben

Vergütungsgruppe V b

1. bis 5. frei

6. Meister mit langjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs des ABD, sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 4.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 3 und 8)

7. bis 9. frei

10. Gärtnermeister, denen mehrere Gärtnermeister oder Meister, davon mindestens einer mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 8, 9 oder 11, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind oder die regelmäßig vergleichbare Arbeitskräfte von Unternehmern einzusetzen und zu beaufsichtigen haben.[1]
(Hierzu Anmerkung Nr. 5)

11. Gärtnermeister, die in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind und sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit wesentlich aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 8 herausheben.[1]
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5 und 6)

12. Gärtnermeister, die in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind und sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit wesentlich aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 9 herausheben.[1]
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5 und 6)

13. Gärtnermeister, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfen oder Arbeiter mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt werden, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 8.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5, 6, 7 und 8)

14. Gärtnermeister, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7 herausheben, dass sie in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß an Verantwortlichkeit beschäftigt sind, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 9.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5, 6 und 8)

15. Meister mit langjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 9 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs des ABD, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfen oder Arbeiter mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt sind, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 11.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5, 6, 7 und 8)

[1] **Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Bewährung in ihrer Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 10 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A. 1. Abs. 1**) der Vergütungsgruppe V b.**

****in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung**

Vergütungsgruppe V c

1. bis 3. (frei)

4. Meister mit langjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs des ABD, sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind.
(Hierzu Anmerkung Nr. 3)

5. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Meister in der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs des ABD, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 3 und 8)

6. bis 7. (frei)

8. Gärtnermeister, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfen oder Arbeiter mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt werden.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5, 6 und 7)

9. Gärtnermeister, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7 herausheben, dass sie in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5 und 6)

10. Gärtnermeister nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5 und 8)

11. Meister mit langjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 9 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs des ABD, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfen oder Arbeiter mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5, 6 und 7)

12. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Meister in der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs des ABD, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Gärtnergehilfen oder Arbeitern mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 9.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5 und 8)

Vergütungsgruppe VI b

1. bis 2. (frei)

3. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Meister in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs des ABD, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen.
(Hierzu Anmerkung Nr. 3)

4. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Handwerker oder Facharbeiter, die die Aufsicht über eine Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 3 und 8)

5. bis 6. (frei)

7. Gärtnermeister mit entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Anmerkung Nr. 5)

8. (frei)

9. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Meister in der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs des ABD, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Gärtnergehilfen oder Arbeitern mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen.
(Hierzu Anmerkung Nr. 5)

10. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Gärtnergehilfen, die die Aufsicht über eine Gruppe von Gärtnergehilfen oder Arbeitern mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5 und 8)

Vergütungsgruppe VII

1. (frei)

2. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Handwerker oder Facharbeiter, die die Aufsicht über eine Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen.
(Hierzu Anmerkung Nr. 3)

3. bis 4. (frei)

5. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Gärtnergehilfen, die die Aufsicht über eine Gruppe von Gärtnergehilfen oder Arbeitern mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen.
(Hierzu Anmerkung Nr. 5)

Anmerkungen:

Nr. 1

Ein vielschichtig strukturierter Bereich liegt vor, wenn in diesem Bereich die Arbeit von mindestens drei Gewerken zu koordinieren ist und mindestens drei Gewerken jeweils Meister vorstehen. Gewerke sind Fachrichtungen im Sinne anerkannter Ausbildungsberufe, in denen die Meisterprüfung abgelegt werden kann. Im Mehrschichtbetrieb ist es unschädlich, wenn in den mindestens drei Gewerken nicht in allen Schichten jeweils Meister im Sinne des Satzes 1 eingesetzt sind.

Nr. 2

(frei)

Nr. 3

Meister im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Arbeitnehmer, die

a) eine angestelltenrentenversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben und

b) auf handwerklichem Gebiet tätig sind. Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt nicht für Meister, die außerhalb der handwerklichen Berufsarbeit tätig sind (z. B. Platzmeister, Lagermeister, Hausmeister).

Nr. 4

(frei)

Nr. 5

Gärtnermeister und Meister im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Arbeitnehmer, die eine angestelltenrentenversicherungspflichtige Tätigkeit in folgenden Fachgebieten ausüben: Blumen- und Zierpflanzenanbau, Obstbau, gärtnerischer Gemüsebau, Baumschulen, gärtnerischer Samenbau, Landschaftsgärtnerei, Friedhofsgärtnerei.

Nr. 6

Arbeitsbereiche im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z. B. Reviere (Bezirke), Betriebsstätten, Friedhöfe.

Nr. 7

Besonders schwierige Arbeitsbereiche im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind solche, die erheblich über den normalen Schwierigkeitsgrad hinausgehen.

Nr. 8

Für den erstmaligen Bewährungsaufstieg nach einem Tätigkeitsmerkmal dieses Abschnitts können Zeiten der Bewährung, die bei demselben Arbeitgeber in einem unmittelbar vorangegangenen Arbeiterverhältnis als Vorarbeiter im Sinne des § 3 Abs. 1 Unterabs. 2** i.V.m. Abs. 2 des Lohngruppenverzeichnisses nach ABD Teil B** zurückgelegt worden sind, zur Hälfte auf die geforderte Bewährungszeit angerechnet werden.

**in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

R. Angestellte im Fremdsprachendienst Fremdsprachenassistenten (Fremdsprachensekretäre)

Vorbemerkungen:

1. 1Vollbeschäftigte Angestellte, die mit mindestens einem Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne des § 15 Abs. 1** Schreibmaschinen mit nicht-lateinischen Schriftzeichen bedienen und hierbei vollwertige Leistungen erbringen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 8 v. H. der Anfangsgrundvergütung ihrer Vergütungsgruppe. 2Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41**), des Übergangsgeldes (§ 63**) als Bestandteil der Grundvergütung und wird neben der Vergütung gezahlt. 3Sie ist nur für Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2** gilt entsprechend.

2. Unter diesen Unterabschnitt fallen auch die Angestellten, die nicht mindestens zur Hälfte in einer fremden Sprache oder in mehreren fremden Sprachen nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen anfertigen, wenn sie den Nachweis erbringen, dass sie geläufig in einer fremden Sprache oder in mehreren fremden Sprachen nach Diktat schreiben können und wenn sie handschriftliche Vorlagen in einer fremden Sprache oder in mehreren fremden Sprachen abschreiben.

****in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung**

Vergütungsgruppe IV b

1. Angestellte nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 3.
(Hierzu Anmerkung Nr. 5)

2. Angestellte nach mehrjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 4 oder 5.
(Hierzu Anmerkung Nr. 5)

Vergütungsgruppe V b

1. Angestellte nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 3.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 3 und 5)

2. Angestellte nach mehrjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 5 oder 7.
(Hierzu Anmerkung Nr. 5)

3. Angestellte nach einjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 6.
(Hierzu Anmerkung Nr. 5)

4. Angestellte, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 6 herausheben, dass sie auch Ausführungen bis zur Dauer von einer Minute inhaltlich richtig aus mehr als zwei fremden Sprachen ins Deutsche und umgekehrt mündlich übertragen.

5. Angestellte, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 6 herausheben, dass sie in nicht unerheblichem Umfange alleinverantwortlich in mehr als zwei fremden Sprachen Druckkorrekturen vornehmen.

Vergütungsgruppe V c

1. Angestellte nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4 und 5)

2. Angestellte nach mehrjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3 oder 6.
(Hierzu Anmerkung Nr. 5)

3. Angestellte nach einer mindestens zwölfmonatigen Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 4.

4. Angestellte nach einer mindestens zwölfmonatigen Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 5.

5. Angestellte nach einer mindestens sechsmonatigen Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7.

6. Angestellte nach einer mindestens sechsmonatigen Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 8.

7. Angestellte nach einer mindestens sechsmonatigen Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 9.

Vergütungsgruppe VI b

1. Angestellte nach einer mindestens zwölfmonatigen Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1.

2. Angestellte nach einer mindestens zwölfmonatigen Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2.

3. Angestellte nach einer mindestens sechsmonatigen Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 3.

4. Angestellte, die in zwei fremden Sprachen geläufig nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus diesen oder in diese Sprachen anfertigen.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

5. Angestellte, die mit Rücksicht auf die beabsichtigte Beschäftigung als Fremdsprachenassistent (Fremdsprachensekretär) bei der Einstellung den Nachweis erbringen, dass sie geläufig in zwei fremden Sprachen nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus diesen oder in diese Sprachen anfertigen können.
(Hierzu Anmerkung Nr. 2)

6. Angestellte nach einer mindestens sechsmonatigen Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 4.

7. Angestellte, die sich dadurch aus der Fallgruppe 4 herausheben, dass sie auch Ausführungen bis zur Dauer von einer Minute inhaltlich richtig aus zwei fremden Sprachen ins Deutsche und umgekehrt mündlich übertragen.

8. Angestellte, die in mehr als zwei fremden Sprachen geläufig nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus diesen oder in diese Sprachen anfertigen.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

9. Angestellte, die sich dadurch aus der Fallgruppe 4 herausheben, dass sie in nicht unerheblichem Umfange alleinverantwortlich in zwei fremden Sprachen Druckkorrekturen vornehmen.

Vergütungsgruppe VII

1. Angestellte, die in einer fremden Sprache geläufig nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus dieser oder in diese Sprache anfertigen.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

2. Angestellte, die mit Rücksicht auf die beabsichtigte Beschäftigung als Fremdsprachenassistent (Fremdsprachensekretär) bei der Einstellung den Nachweis erbringen, dass sie geläufig in einer fremden Sprache nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus dieser oder in diese Sprache anfertigen können.
(Hierzu Anmerkung Nr. 2)

3. Angestellte, die sich dadurch aus der Fallgruppe 1 herausheben, dass sie auch Ausführungen bis zur Dauer von einer Minute inhaltlich richtig aus einer fremden Sprache ins Deutsche und umgekehrt mündlich übertragen.

4. Angestellte, die sich dadurch aus der Fallgruppe 1 herausheben, dass sie in nicht unerheblichem Umfange alleinverantwortlich in einer fremden Sprache Druckkorrekturen vornehmen.

Anmerkungen:

Nr. 1

Einfache Übersetzungen sind Übersetzungen von Texten, deren Verständnis in der Ausgangssprache weder inhaltlich noch sprachlich Schwierigkeiten bietet, sowie von Texten, deren adäquate Wiedergabe in der Zielsprache keine besonderen Anforderungen an das Formulierungsvermögen stellt. Die Übertragung einfacher Texte schließt auch die Erledigung der fremdsprachigen Routinekorrespondenz ein.

Nr. 2

Der Anspruch auf die Eingruppierung nach den Vergütungsgruppen VII Fallgruppe 2, VI b Fallgruppen 2 und 5 sowie V c Fallgruppe 4 erlischt, wenn nicht spätestens nach Ablauf von drei Jahren nach der Einstellung die endgültige Beschäftigung als Fremdsprachenassistent (Fremdsprachensekretär) erfolgt und während dieser Frist nicht alljährlich von der beschäftigenden Einrichtung anzuordnende Überprüfungen die erforderliche fremdsprachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten nachgewiesen werden.

Nr. 3

Auf die Bewährungszeit werden von den für die Eingruppierung nach Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 3 geforderten, in der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 4 zurückgelegten mindestens zwölfmonatigen Einarbeitungszeiten sechs Monate angerechnet.

Nr. 4

Auf die Bewährungszeit werden von den für die Eingruppierung nach Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 geforderten, in der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 zurückgelegten mindestens zwölfmonatigen Einarbeitungszeiten sechs Monate angerechnet.

Nr. 5

Werden dem Angestellten aus zwingenden dienstlichen Gründen bei einer Auslandsvertretung Tätigkeiten einer niedrigeren Vergütungsgruppe dieses Unterabschn. übertragen, bleibt die Eingruppierung für die Dauer von höchstens vier Jahren unberührt, wenn der Angestellte unmittelbar vorher mindestens vier Jahre ununterbrochen aufgrund dieser Fallgruppe eingruppiert war. Satz 1 kann in begründeten Ausnahmefällen entsprechend angewendet werden, wenn der Anteil der unter diesen Unterabschnitt fallenden Tätigkeiten bei einer Auslandsvertretung 50 v. H. der gesamten auszuübenden Tätigkeit nicht erreicht.

S. Wirtschaftspersonal in Anstalten und Heimen gemäß SR 2 b

Vergütungsgruppe IV b

Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 200 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 3, 9, 10 und 11)

Vergütungsgruppe V b

1. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 100 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 3, 9, 10 und 11)

2. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiterinnen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IV b dieses Unterabschn. durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 3, 7, 9, 10 und 11)

Vergütungsgruppe V c

1. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 50 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 3, 9, 10 und 11)

2. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiterinnen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 3, 7, 9, 10 und 11)

Vergütungsgruppe VI b

1. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach abgelegter staatlicher Prüfung oder nach erlangter staatlicher Anerkennung. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 3 und 9)

2. Wirtschafterinnen mit staatlicher Prüfung, die als ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiterinnen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
(Hierzu Anmerkung Nr. 5)

Vergütungsgruppe VII

1. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach abgelegter staatlicher Prüfung oder nach erlangter staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 3 und 9)

2. Wirtschafterinnen mit staatlicher Prüfung, die als ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiterinnen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
(Hierzu Anmerkung Nr. 5)

Vergütungsgruppe VIII

Wirtschafterinnen mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
(Hierzu Anmerkung Nr. 5)

Vergütungsgruppe IX b

1. Angestellte in der Tätigkeit von Wirtschafterinnen.
(Hierzu Anmerkung Nr. 5)

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2**):

2. Wirtschaftsgehilfen (Wirtschaftsgehilfinnen) mit entsprechender Tätigkeit (z. B. Annahme und Ausgabe der Wäsche; Zubereiten, Portionieren und Ausgeben der Kaltverpflegung; Ausgeben von Textilien, Hausrat oder Wirtschaftsbedarf).

**in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

Protokollnotiz:

In Häusern, in denen die Besucher (z. B. Teilnehmer an Exerzitien und Wallfahrten, Jugend- und Bildungsveranstaltungen etc.) verpflegt werden, ist das Wirtschaftspersonal entsprechend der „Vergütungsregelung Wirtschaftspersonal in Anstalten und Heimen gem. SR 2 b“ zu vergüten, soweit nicht ABD Teil B** Anwendung findet.

Anmerkungen:

Nr. 3

Hauswirtschaftsleiterinnen sind Angestellte mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung als Hauswirtschaftsleiterin, als Wirtschaftsleiterin oder als hauswirtschaftliche Betriebsleiterin. Angestellte, die am 31. Mai 1972 seit mindestens zehn Jahren die Tätigkeit von Hauswirtschaftsleiterinnen ausgeübt haben, ohne die staatliche Prüfung abgelegt oder die staatliche Anerkennung erlangt zu haben, werden für das ABD Teil A. 3. den Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder staatlicher Anerkennung gleichgestellt. Die Gleichstellung tritt für die am 01. Juni 1972 in der Tätigkeit von Hauswirtschaftsleiterinnen beschäftigten Angestellten nach Vollendung einer zehnjährigen entsprechenden Tätigkeit ein. Nach dem 31. Mai 1972 eingestellte Angestellte in der Tätigkeit von Hauswirtschaftsleiterinnen fallen nicht unter diese Regelung.

Nr. 5

Wirtschafterinnen sind Angestellte, die

a) mit der selbstständigen Führung der gesamten Hauswirtschaft oder

b) mit der selbstständigen Erledigung von Teilgebieten der Hauswirtschaft oder in Teilgebieten der Küchenwirtschaft, z. B.

– Aufstellen des Speiseplanes,

– Zubereiten der Nahrung oder Beaufsichtigung des Küchenpersonals,

– Bestellen und Berechnen der Nahrungsmittel; oder in Teilgebieten der Hauspflege, z. B.

– Aufsicht über Pflege und Reinigung des Hauses,

– Beschaffen der Pflege- und Reinigungsmittel; oder in Teilgebieten der Wäschereinigung und -pflege, z. B.

– Aufsicht über Reinigung und Instandhalten der Wäsche,

– Beschaffen und Kontrollieren der Wäsche; oder in Teilgebieten der Materialverwaltung, z. B.

– Beschaffen, Ausgeben, Abrechnen und Kontrollieren von Material beauftragt sind. Angestellte, die im Geltungsbereich des ABD oder eines anderen Arbeitsvertragswerks mit wesentlich gleichem Inhalt mindestens fünf Jahre die Tätigkeit von Wirtschafterinnen ausgeübt haben, ohne die staatliche Prüfung abgelegt zu haben, werden für das ABD den Wirtschafterinnen mit staatlicher Prüfung gleichgestellt.

Nr. 7 Wirtschafterinnen mit staatlicher Prüfung werden nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert, wenn sie die in diesem Tätigkeitsmerkmal geforderte Tätigkeit ausüben.

Nr. 9 Hauswirtschaftsleiterinnen üben eine entsprechende Tätigkeit aus, wenn sie der Hauswirtschaft (Küchenwirtschaft, Wäschereinigung und -pflege und Reinigungsdienst) vorstehen und ihnen der Einkauf oder die Anforderung von Lebensmitteln oder sonstigen Verbrauchsmitteln, gegebenenfalls einschließlich der Kostenberechnung und Wirtschaftsbuchführung, obliegen. Die entsprechende Tätigkeit der Hauswirtschaftsleiterin gilt auch dann als erfüllt, wenn wegen der Versorgung durch eine auswärtige Küche oder wegen der Wäschereinigung durch eine auswärtige Wäscherei oder wegen der Hausreinigung durch ein Reinigungsinstitut eines dieser Teilgebiete nicht von der Hauswirtschaftsleiterin selbst wahrgenommen wird. Küchenmeister werden nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert, wenn sie die in die in dem Tätigkeitsmerkmal geforderte Tätigkeit ausüben.

Nr. 10

Zu den Heimen rechnen nicht die Kindertagesstätten (Kindertagesheime).

Nr. 11

Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist die Zahl der tatsächlich belegten, nicht jedoch die Zahl der vorhandenen Plätze zugrunde zu legen. Vorübergehend oder für kurze Zeit, z. B. wegen Erkrankung eines Kindes oder Jugendlichen, nicht belegte Plätze sind mitzurechnen. Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist ein längerer Zeitraum zugrunde zu legen. Zeiten, in denen die Einrichtung, z. B wegen der Ferien, nicht oder nur gering belegt ist, sind außer Betracht zu lassen. Bei der Feststellung der Durchschnittsbelegung ist von der täglichen Höchstbelegung auszugehen.

T. Redakteure

Vergütungsgruppe I a

1. Redakteure mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung aus der Vergütungsgruppe I b Fallgruppe 1 erheblich herausheben, sowie sonstige Redakteure, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

Vergütungsgruppe I b

1. Redakteure mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenkreises aus der Vergütungsgruppe II a herausheben, sowie sonstige Redakteure, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

2. Redakteure mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die sich durch hochwertige Leistungen in einem besonders schwierigen Aufgabenkreis aus der Vergütungsgruppe II a herausheben, sowie sonstige Redakteure, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

3. Redakteure mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung sowie sonstige Redakteure, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, wenn ihnen mindestens drei Angestellte der Vergütungsgruppen II a bis I b ständig unterstellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nr. 1 und 2)

Vergütungsgruppe II a

Redakteure mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Redakteure, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. *
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

Anmerkungen:

Nr. 1.

Es gilt die Anmerkung Nr. 1 in 3.2. Allgemeiner Teil.**

Nr. 2.

Das Tätigkeitsmerkmal des Redakteurs mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung ist erfüllt, wenn die Erledigung der dem Redakteur übertragenen Aufgaben zur Information der Öffentlichkeit (Planung und Bestimmung der Themen, Gestaltung und Erarbeitung des zu veröffentlichenden Materials, Auswahl und fachliche Beratung anderer Autoren sowie Überarbeitung des von diesen gelieferten Materials) ein Wissen und Können erfordert, wie es im Regelfalle durch eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung vermittelt wird.

****in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung**

A, 2.4. Vergütung für Pastoralassistenten und Pastoralreferenten

vgl. diözesane Regelungen

A, 2.5. Vergütungsordnung für Gemeindeassistenten und Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen

§ 1 Vergütungsgrundlagen

(1) Gemeindeassistenten werden nach Vergütungsgruppe V b vergütet.

(2) 1Gemeindereferenten werden nach Vergütungsgruppe IV b vergütet. 2Bei Bewährung in dieser Vergütungsgruppe erfolgt nach fünf Jahren eine Höhergruppierung nach IV a.[1]

(3) Bewerber, die vor Aufnahme in die Berufseinführung beschäftigt werden, werden bis zum Beginn der Berufseinführung nach Vergütungsgruppe V c vergütet.[2]

[1] **Protokollnotiz:**

Die BayRK nimmt zur Kenntnis, dass die Erzdiözese München und Freising bis auf weiteres für vollbeschäftigte Gemeindereferenten eine Förderzulage von derzeit 130,00 Euro pro Monat gewährt; für teilzeitbeschäftigte Gemeindereferenten wird diese Zulage anteilig gewährt.

[2] **Hinweis:**

Während der Ableistung des berufspraktischen Jahres nach Abschluss der schulischen Ausbildung werden 75% aus Vergütungsgruppe V b (einschl. Jahressonderzahlung, allg. Zulage und Urlaubsgeld) gewährt.

§ 2 Vergütung für teilzeitbeschäftigte Gemeindereferenten

(1) Teilzeitbeschäftigte Gemeindereferenten erhalten die ihrer regelmäßigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit entsprechende anteilige Vergütung eines vergleichbaren Vollbeschäftigten.

(2) (aufgehoben)

§ 3 Übergangsregelung

1Gemeindereferenten, die bei In-Kraft-Treten der neuen Vergütungsregelung die kirchliche Dienstprüfung bereits abgelegt haben, wird die Zeit zwischen der kirchlichen Dienstprüfung und ihrer Höhergruppierung von V b nach IV b zur Hälfte, höchstens jedoch zwei Jahre, auf die Bewährungszeit angerechnet. 2Für eine Höhergruppierung nach IV a ist jedoch mindestens eine dreijährige Bewährung in Vergütungsgruppe IV b erforderlich; eine rückwirkende Höhergruppierung vor dem 01.09.1997 erfolgt nicht.

§ 4 In-Kraft-Treten

[1]Diese Vergütungsordnung tritt am 01.09.1997 in Kraft. [2]Gleichzeitig tritt die Vergütungsordnung für Gemeindeassistenten und Gemeindereferenten vom 01.07.1994 außer Kraft.

A, 2.6. Vorläufige Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst

§ 1 Grundlagen des Entgelts

(1) Religionslehrerinnen/Religionslehrer im Kirchendienst – nachfolgend Religionslehrkräfte genannt – erhalten nach erfolgreich abgelegter Zweiter Dienstprüfung Entgelt nach Entgeltgruppe 10.

(2) Religionslehrkräfte gemäß § 4 Abs. 1 Satz 3 der Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst erhalten Entgelt nach Entgeltgruppe 9.

(3) Religionslehrkräfte gemäß § 4 Abs. 1 Satz 4 der Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst erhalten Entgelt nach Entgeltgruppe 8.

§ 2 Tätigkeit an Förderschulen

(1) 1Für eine Tätigkeit an Förderschulen wird entsprechend der regelmäßigen Wochenstundenzahl eine Zulage in Höhe von 12,35 Euro gewährt, die jeweils zum 1. September des laufenden Jahres[1] an das tarifliche Entgeltniveau angepasst wird (Förderschulzulage). 2Diese Bestimmung gilt für die erstmals ab Schuljahrsbeginn 2006/2007 an Förderschulen eingesetzten Religionslehrkräfte.

(2) 1Für die im Schuljahr 2005/2006 bereits an Förderschulen eingesetzten Religionslehrkräfte, die ohne Unterbrechung auch in den Folgejahren weiter an Förderschulen unterrichten, beträgt die Förderschulzulage 12,86 Euro. 2Die Zulage wird jeweils zum 1. September des laufenden Jahres[2] an das tarifliche Entgeltniveau angepasst.

Protokollnotiz zu § 2 Abs. 2:

Unterbrechungen wegen Ableistung des Grundwehr- oder Zivildienstes, Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG sowie wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit oder des Sonderurlaubs zur Erziehung von Kindern bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich.

(3) Religionslehrkräfte, die eine Zulage gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 erhalten oder Entgelt nach Entgeltgruppe 13 bzw. Entgeltgruppe 14 beziehen, erhalten keine Förderschulzulage.

(4) Die Förderschulzulage ist eine Zulage im Sinne der Ziffer 1 der Anlage D zu Teil A, 1.

[1] **Ab 01.09.2010 beträgt die Zulage 12,50 Euro. Ab 01.09.2011 beträgt die Zulage 12,64 Euro.**
[2] **Ab 01.09.2010 beträgt die Zulage 13,01 Euro. Ab 01.09.2011 beträgt die Zulage 13,16 Euro.**

§ 3 Tätigkeit an sonstigen Schulen

(1) 1Religionslehrkräfte, die das Studium der katholischen Theologie an einer wissenschaftlichen Hochschule erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten für ihre Tätigkeit

a. an beruflichen Schulen
b. an Gymnasien
c. an Fachoberschulen

eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zu derjenigen Stufe der Entgeltgruppe 13, die der erreichten Stufe der Entgeltgruppe entspricht, in die die Religionslehrkraft eingruppiert ist.
2Für ihre Tätigkeit an Realschulen erhalten diese Religionslehrkräfte eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zu derjenigen Stufe der Entgeltgruppe 12, die der erreichten Stufe der Entgeltgruppe entspricht, in die die Religionslehrkraft eingruppiert ist.

(2) Religionslehrkräfte, die das Studium der Religionspädagogik an einer Fachhochschule erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten für ihre Tätigkeit

a. an beruflichen Schulen
b. an Realschulen
c. an Gymnasien (bis höchstens 10. Jahrgangsstufe)

eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zu derjenigen Stufe der Entgeltgruppe 11, die der erreichten Stufe der Entgeltgruppe entspricht, in die die Religionslehrkraft eingruppiert ist.

§ 4 Tätigkeit an Waldorfschulen

(1) Religionslehrkräfte erhalten für ihre Tätigkeit an Waldorfschulen in den Klassen 1 – 4 Entgelt nach Entgeltgruppe 10.

(2) Religionslehrkräfte, die das Studium der Religionspädagogik erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten für ihre Tätigkeit an Waldorfschulen in den Klassen 5 – 10 eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zu derjenigen Stufe der Entgeltgruppe 11, die der erreichten Stufe der Entgeltgruppe entspricht, in die die Religionslehrkraft eingruppiert ist.

(3) Religionslehrkräfte, die das Studium der katholischen Theologie an einer wissenschaftlichen Hochschule erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten für ihre Tätigkeit an Waldorfschulen

a. in den Klassen 5 – 10 eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zu derjenigen Stufe der Entgeltgruppe12,
b. in den Klassen 11 – 13 eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zu derjenigen Stufe der Entgeltgruppe 13,

die der erreichten Stufe der Entgeltgruppe entspricht, in die die Religionslehrkraft eingruppiert ist.

§ 5 Mischeinsatz

Werden Religionslehrkräfte jeweils für die Dauer eines Schuljahrs teilweise an beruflichen Schulen, Realschulen, Gymnasien, Fachoberschulen oder Waldorfschulen eingesetzt, wird die für die jeweilige Schulart vorgesehene Zulage gemäß §§ 2 mit 4 anteilig pro Wochenstunde und gemäß der jeweils zugrunde zu legenden Unterrichtspflichtzeit gewährt; § 2 Abs. 3 bleibt unberührt.

§ 6 Aushilfsweise beschäftigte Religionslehrkräfte

1Aushilfsweise beschäftigte Religionslehrkräfte gemäß § 8 Abs. 1 Unterabs. 2 SGB IV erhalten für die Dauer einer Beschäftigung von längstens zwei Monaten oder 50 Tagen eine Einzelstundenvergütung in Höhe von 50 v. H. der Summe der Tabellenentgelte der Stufen 2 und 3 der Entgeltgruppe 10. 2 Werden Religionslehrkräfte gemäß Satz 1 an beruflichen Schulen, Realschulen, Gymnasien, Fachoberschulen oder Waldorfschulen eingesetzt, wird die für die jeweilige Schulart vorgesehene Zulage gemäß §§ 2 mit 4 anteilig pro gehaltener Unterrichtsstunde gewährt; § 2 Abs. 3 bleibt unberührt.

§ 7 Mehrarbeit / zusätzliche Arbeit

(1) Teilzeitbeschäftigte Religionslehrkräfte erhalten bei Mehrarbeit, d. h. bei ganzjährig im Stundenplan ausgewiesenen regelmäßigen Wochenstunden, die über den vertraglich vereinbarten Umfang hinausgehen, für diese Stunden das anteilige Entgelt bis zum Erreichen der Vollbeschäftigung.

(2) 1Vollbeschäftigte Religionslehrkräfte erhalten bei vom Arbeitgeber angewiesener oder genehmigter Mehrarbeit, d. h. bei ganzjährig im Stundenplan ausgewiesenen regelmäßigen Wochenstunden, die über die Vollbeschäftigung hinausgehen, für diese Stunden das anteilige Entgelt auf der Basis des regelmäßigen Stundenmaßes für Vollbeschäftigte. 2§ 8 ABD Teil A, 1. findet keine Anwendung.

(3) § 6 Abs. 4 ABD Teil D, 4. bleibt unberührt.

§ 8 Zusätzliche Aufgaben

Die Vergütung oder Anrechnung von Stunden für die Tätigkeit als Mentor, Ausbildungs-, Hospitations- oder Beratungslehrer richtet sich nach den jeweiligen, von der Bayerischen Regional-KODA gebilligten diözesanen Regelungen.

§ 9 Übergangsregelungen

1Die in dieser Ordnung genannten Entgeltgruppen stehen unter dem Vorbehalt der neuen Entgeltordnung. 2Die Eingruppierung von Beschäftigten in eine Entgeltgruppe gemäß Anlage 2 K sowie die Vorläufigkeit dieser Eingruppierungsvorgänge gemäß § 17 Abs. 3 Teil A, 3. bleiben durch diese Ordnung unberührt. 3Ebenso bleiben die Bestimmungen des § 8 Abs. 3 Teil A, 3. unberührt.

§ 10 Inkrafttreten

[1]Diese Regelung tritt zum 1. September 2009 in Kraft. [2]Gleichzeitig treten die Vergütungsordnung für Religionslehrer i.K. an Volks- und Förderschulen (ABD Teil A, 2.6.) und die Vergütungsordnung für Religionslehrer gemäß Sonderregelung (ABD Teil A, 2.7.) außer Kraft.

A, 2.7. Vergütungsordnung für Religionslehrer gemäß Sonderregelung1

1Außer Kraft getreten durch Beschluss der Bayerischen Regional-KODA vom 16. Juli 2009, mit Wirkung vom 1. September 2009, und ersetzt durch die „Vorläufige Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst“ veröffentlicht in der Anlage zu den Amtsblättern der bayerischen (Erz-)Diözesen „Änderungen und Ergänzungen zum Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen – ABD – Nr. 89“

A, 2.8. Vergütungsordnung für Mesner

(vgl. abweichender Wortlaut in der Diözese Augsburg)

Wird derzeit überarbeitet. Es gilt die Fassung des ABD Stand 1.November 2003 veröffentlicht vom Sankt Ulrich Verlag (ISBN 3-929246-99-06) mit den Änderungen veröffentlicht in den Anlagen „Änderungen und Ergänzungen zum Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen – ABD“ der bayerischen (Erz-)Diözesen ab Nr. 51.

§ 1 Eingruppierung

[1]Mesner sind in Vergütungsgruppe VIII eingruppiert. [2]Nach zweijähriger Bewährung erfolgt die Eingruppierung in Vergütungsgruppe VII und nach weiteren sechs Jahren in Vergütungsgruppe VI b.

§ 2 Zeitzuschläge, Überstunden, Stolarien-, Stipendien-, Gebührenanteile, geldwerte Leistungen

(1) § 35 Abs. 1 und Abs. 2 (Zeitzuschläge, Überstundenvergütung) ABD Teil A, 1.** mit Ausnahme von § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a (Überstunden) ABD Teil A, 1.** findet keine Anwendung.

(2) Mit der Vergütung nach ABD sind auch die Ansprüche auf die Stolarien-, Stipendien-, Gebührenanteile und sonstige dem Mesner zustehende geldwerte Leistungen[1] abgegolten.

[1] das sind z. B. Reichnisse …

****in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung**

§ 3 Inkraftsetzung

Diese Vergütungsordnung tritt am 01.01.2001 in Kraft.

A, 2.9. Vergütungsordnung für Kirchenmusiker

Wird derzeit überarbeitet. Es gilt die Fassung des ABD Stand 1.November 2003 veröffentlicht vom Sankt Ulrich Verlag (ISBN 3-929246-99-06) mit den Änderungen veröffentlicht in den Anlagen „Änderungen und Ergänzungen zum Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen – ABD“ der bayerischen (Erz-)Diözesen ab Nr. 51.

§ 1 Eingruppierung

(1) 1. Musiker mit A-Prüfung in katholischer Kirchenmusik an einer staatlichen oder kirchlichen Hochschule für Musik oder einer gleichwertigen Ausbildungsstätte oder mit gleichwertigen Fähigkeiten in A-Stellen sind in Vergütungsgruppe III eingruppiert, nach sechs Monaten in Vergütungsgruppe II b.

2. [1]B-Musiker mit B-Prüfung in katholischer Kirchenmusik an einer staatlichen oder kirchlichen Hochschule für Musik, Fachakademie für Musik oder einer gleichwertigen Ausbildungsstätte oder mit gleichwertigen Fähigkeiten in B-Stellen sind in Vergütungsgruppe V c eingruppiert. [2]Nach zwei Jahren erfolgt die Eingruppierung in Vergütungsgruppe V b, nach weiteren fünf Jahren in Vergütungsgruppe IV b und nach weiteren fünf Jahren in Vergütungsgruppe IV a.

3. C-Musiker mit C-Prüfung für nebenberufliche Kirchenmusiker, Fachakademie für Musik oder mit gleichwertiger kirchlicher Prüfung sind in Vergütungsgruppe VII eingruppiert.

4. D-Musiker mit D-Prüfung der (Erz-)Diözese sind in Vergütungsgruppe X eingruppiert.

5. E-Musiker (ohne kirchenmusikalische Prüfung) im kirchenmusikalischen Dienst erhalten eine Vergütung in Höhe von 80 v. H. der Vergütungsgruppe X.

(2) Kirchenmusiker mit regionalen Aufgaben (Regionalkantoren) erhalten die im diözesanen Stellenplan vorgesehene Vergütung.

§ 2 Zeitzuschläge, Überstunden

§ 35 Abs. 1 und Abs. 2 (Zeitzuschläge, Überstundenvergütung) ABD Teil A, 1.** mit Ausnahme von § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a (Überstunden) ABD Teil A, 1.** findet keine Anwendung.

**in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

§ 3 Inkraftsetzung

Diese Vergütungsordnung tritt am 01.01.2001 in Kraft.

A, 2.10. Vergütungsordnung für Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Erwachsene

§ 1 Beschäftigte in der kirchlichen Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Erwachsene

(1) Unter Mitarbeitern in der kirchlichen Verbands- und Bildungsarbeit für Erwachsene versteht man diejenigen Mitarbeiter, welche in der Verbands- oder Erwachsenenbildungsarbeit pädagogisch und mit dem Auftrag tätig sind, kirchliche Bildungsarbeit im gesamten kirchlichen Bereich (z. B. Pfarrei, Dekanat, Diözese, Verband, Bildungseinrichtung) anzuregen, vorzubereiten und auch selbst durchzuführen.

(2) Als solche Mitarbeiter kommen in Betracht: Sozialarbeiter, Sozialpädagogen usw. mit der entsprechenden staatlichen bzw. kirchlichen Anerkennung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen diese Tätigkeit ausüben.

(3) Bei der Gesamttätigkeit muss die Bildungs-/Sozialarbeit überwiegen.

§ 2 Eingruppierung

(1) Mitarbeiter mit Ausbildung als Sozialarbeiter/Sozialpädagoge und staatlicher Anerkennung (Fachhochschule) werden in Vergütungsgruppe ABD V b, nach einem halben Jahr in Vergütungsgruppe ABD IV b und nach siebeneinhalbjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe ABD IV b in Vergütungsgruppe ABD IV a eingruppiert.

(2) 1Mitarbeiter mit mindestens zweijähriger Vollzeitausbildung (Fachakademie für Sozialpädagogik oder vergleichbare Ausbildung) und Mitarbeiter mit sonstiger kirchlich anerkannter Ausbildung werden in Vergütungsgruppe ABD V c, nach zwei Jahren in Vergütungsgruppe ABD V b und nach weiteren fünf Jahren Bewährung in Vergütungsgruppe ABD IV b eingruppiert. 2Nach fünfjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe ABD IV b werden die Mitarbeiter in Vergütungsgruppe ABD IV a eingruppiert.

Protokollnotiz:

1. Die bis zum Termin der Inkraftsetzung am 01.07.1994 erdienten Vordienstzeiten werden in vollem Umfang angerechnet.

2. Mitarbeiter, die mit In-Kraft-Treten der neuen Vergütungsregelung wegen der Verschiebung der Aufrückzeiten in eine niedrigere Vergütungsgruppe eingruppiert werden müssten, verbleiben in der Vergütungsgruppe, in der sie vor In-Kraft-Treten der neuen Regelung eingruppiert waren. Für eine Vorrückung in die nächsthöhere Vergütungsgruppe sind die Zeiten jedoch entsprechend den neuen Vergütungsregelungen zu berechnen.

Protokollnotiz zu § 2:

Mitarbeiter im Bereich der Verbands- und/oder Bildungsarbeit, die Tätigkeiten ausüben, die den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe III und höher der Allgemeinen Vergütungsordnung (ABD Teil A, 3.) entsprechen, fallen nicht unter die Vergütungsordnung für Mitarbeiter in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit.

§ 3 In-Kraft-Treten

Diese Vergütungsordnung tritt zum 01.09.1994 in Kraft.

A, 2.11. Vergütungsordnung für Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche

§ 1 Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche

(1) Mitarbeiter in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche sind Mitarbeiter, die in der Jugendarbeit pädagogisch und mit dem Auftrag tätig sind, Verbands- und Bildungsarbeit im gesamten kirchlichen Bereich (z.B. Pfarrei, Dekanat, Diözese, Verband, Bildungseinrichtung) anzuregen, vorzubereiten und auch selbst durchzuführen.

(2) Als solche Mitarbeiter kommen in Betracht: Sozialarbeiter, Sozialpädagogen usw. mit der entsprechenden staatlichen bzw. kirchlichen Anerkennung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen diese Tätigkeit ausüben.

(3) Bei der Gesamttätigkeit muss die Verbands- und/oder Bildungsarbeit überwiegen.

§ 2 Eingruppierung

(1) 1Mitarbeiter mit Ausbildung als Sozialarbeiter/Sozialpädagoge und staatlicher Anerkennung (Fachhochschule) werden in Vergütungsgruppe ABD V b und nach einem halben Jahr in Vergütungsgruppe ABD IV b eingruppiert. 2Nach viereinhalbjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe ABD IV b erhalten die Mitarbeiter eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von derzeit 7,5 v. H. der Grundvergütung der ersten Lebensaltersstufe der Vergütungsgruppe ABD IV b.

(2) 1Mitarbeiter mit mindestens zweijähriger Vollzeitausbildung (Fachakademie für Sozialpädagogik oder vergleichbare Ausbildung) und Mitarbeiter mit sonstiger kirchlich anerkannter Ausbildung werden in Vergütungsgruppe ABD V c, nach zwei Jahren in Vergütungsgruppe ABD V b und nach weiteren fünf Jahren Bewährung in Vergütungsgruppe ABD IV b eingruppiert. 2Nach fünfjähriger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe ABD IV b erhalten die Mitarbeiter eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von derzeit 7,5 v. H. der Grundvergütung der ersten Lebensaltersstufe der Vergütungsgruppe IV b ABD.

Protokollnotiz:

1. Mitarbeiter, die nicht unter den Geltungsbereich der neuen Vergütungsordnung für Mitarbeiter in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche fallen, verbleiben in der Vergütungsgruppe, in der sie vor In-Kraft-Treten der neuen Regelung eingruppiert waren. Bewährungs- und/oder Tätigkeitszeiten, die vor In-Kraft-Treten der Neuregelung zurückgelegt oder erfüllt worden sind, werden auf Bewährungs- und Tätigkeitszeiten nach ABD Teil A, 3.3.-G.1 Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst angerechnet.

2. Mitarbeiter im Bereich der Verbands- und/oder Bildungsarbeit, die Tätigkeiten ausüben, die den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe IV a und höher der Allgemeinen Vergütungsordnung (ABD Teil A, 3.) entsprechen, fallen nicht unter die Vergütungsordnung für Mitarbeiter in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit.

3. Die „Sonderregelung für die Eingruppierung der Hauptamtlichen -Wahlämter des BDKJ-Diözesanvorstandes und des CAJ-Diözesanverbandes“ vom 01.08.1991 der Erzdiözese Bamberg bleibt durch die Vergütungsordnung für Mitarbeiter in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche unberührt.

§ 3 Inkraftsetzung

Diese Vergütungsordnung tritt zum 01. Januar 1994 in Kraft.

A, 2.12. Vorläufige Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro*

* Der Begriff Pfarrbüro umfasst auch Verwaltungsbüros von über eine Pfarrei hinausgehenden Zusammenschlüssen von Pfarreien, Verwaltungsbüros von Dekanaten oder Zusammenschlüssen von Dekanaten.

§ 1 Grundlagen des Entgelts

(1) Beschäftigte im Pfarrbüro mit einfacheren Arbeiten im bürotechnischen Dienst und/oder im Schreibdienst erhalten Entgelt nach Entgeltgruppe 2.

(2) Beschäftigte im Pfarrbüro mit schwierigerer Tätigkeit erhalten Entgelt nach Entgeltgruppe 3.

(3) Beschäftigte im Pfarrbüro, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, erhalten Entgelt nach Entgeltgruppe 5.

(4) Beschäftigte im Pfarrbüro, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert, erhalten Entgelt nach Entgeltgruppe 6.

(5) Beschäftigte im Pfarrbüro, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert, erhalten Entgelt nach Entgeltgruppe 8.

(6) Beschäftigte im Pfarrbüro, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert, erhalten Entgelt nach Entgeltgruppe 8.

Protokollnotiz zu § 1:

Beschäftigte im Pfarrbüro, die Tätigkeiten ausüben, die den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe Vb und höher der Allgemeinen Vergütungsordnung (ABD Teil A, 2.) entsprechen und Entgeltgruppe 9 und höher zuzuordnen sind, fallen nicht unter die Vorläufige Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro.

§ 2 Übergangsregelungen

1Die in dieser Ordnung genannten Entgeltgruppen stehen unter dem Vorbehalt der neuen Entgeltordnung. 2Die Eingruppierung von Beschäftigten in eine Entgeltgruppe gemäß Anlage 2 K sowie die Vorläufigkeit dieser Eingruppierungsvorgänge gemäß § 17 Absatz 3 Teil A, 3. bleiben durch diese Ordnung unberührt. 3Ebenso bleiben die Bestimmungen des § 8 Absatz 3 Teil A, 3. unberührt.

A, 2.13. Regelung über das Lohngruppenverzeichnis zum ABD

Soweit Bezug genommen wird auf das ABD, handelt es sich um das ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung.

§ 1 Lohngruppen

(1) Die Lohngruppen und deren Tätigkeitsmerkmale ergeben sich aus dem Lohngruppenverzeichnis.

(2) Die Monatstabellenlöhne (§ 21 Abs. 3 ABD Teil B, 1.**) für die Lohngruppen sind in der jeweiligen Regelung des Monatslohnes zum ABD Teil B, 1. festgelegt.

in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

§ 2 Einreihung in die Lohngruppen

(1) Für die Einreihung in die Lohngruppen ist die mit mindestens der Hälfte der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auszuübende Tätigkeit maßgebend, soweit sich aus den Tätigkeitsmerkmalen nichts anderes ergibt.

(2) 1Ist bei unveränderter Tätigkeit die Einreihung in eine höhere Lohngruppe von der Vollendung eines Lebensjahres, von einem Zeitablauf, von der Erfüllung einer Bewährungszeit oder von dem Bestehen einer Prüfung abhängig, so wird der Arbeiter in die höhere Lohngruppe mit Beginn des Lohnzeitraumes eingereiht, in den das maßgebende Ereignis fällt. 2Maßgebendes Ereignis für einen Zeitablauf oder für die Erfüllung einer Bewährungszeit ist der dem Zeitablauf oder dem Ablauf der Bewährungszeit folgende Tag.

(3) 1Die Tätigkeitsmerkmale, die für bestimmte Einrichtungen vorgesehen sind, gelten nur für die in diesen Einrichtungen beschäftigten Arbeiter. 2Das schließt nicht aus, dass außerhalb dieser Einrichtungen mit gleichartigen Arbeiten beschäftigte Arbeiter bei Erfüllung der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale in dieselbe Lohngruppe einzureihen sind. 3Die Tätigkeitsmerkmale, die für ein bestimmtes Fachgebiet vorgesehen sind, gelten für alle in diesem Fachgebiet beschäftigten Arbeiter ohne Rücksicht darauf, in welcher Einrichtung sie tätig sind.

(4) 1Arbeiter, die in einer oder mehreren Lohngruppen unter „ferner“ aufgeführt sind, können nicht nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen eingereiht werden. 2Dies gilt nicht für die Arbeiter der Lohngruppe 2, die überwiegend Arbeiten zu verrichten haben, die die Körperkräfte außerordentlich beanspruchen.

(5) 1Wird ein Arbeiter mit zwei regelmäßig nebeneinander zu verrichtenden, in keinem sachlichen Zusammenhang miteinander stehenden und verschiedenen Lohngruppen angehörenden Arbeiten beschäftigt, so erhält er, wenn nicht die Tätigkeit der höheren Lohngruppe mindestens die Hälfte der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ausmacht, für jede Tätigkeit den Lohn der ihr entsprechenden Lohngruppe. 2In diesem Falle kann im Arbeitsvertrag ein Mischlohn vereinbart werden, der der durchschnittlichen Beschäftigung in den einzelnen Lohngruppen entspricht. § 8 Abs. 2 ABD Teil B, 1.** wird hierdurch nicht berührt.

(6) Wird einem Arbeiter in anderen als in Vertretungsfällen (§ 9 Abs. 2 ABD Teil B, 1.**) vorübergehend eine andere, höher zu bewertende Tätigkeit, die ihn überwiegend in Anspruch nimmt, für mehr als zwei aufeinanderfolgende Arbeitstage übertragen, so erhält er für die Dauer dieser Tätigkeit vom ersten Tage an

a) bei Übertragung einer arbeiterrentenversicherungspflichtigen Tätigkeit den Lohn der ihr entsprechenden Lohngruppe,

b) bei Übertragung einer angestelltenrentenversicherungspflichtigen Tätigkeit eine Zulage von zehn vom Hundert des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 seiner Lohngruppe bzw. von zehn vom Hundert des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 seiner Lohngruppe.

****in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung**

§ 3 Vorarbeiter

(1) 1Die Arbeiter, die zu Vorarbeitern von Arbeitern der Lohngruppen 1 bis 3 a bestellt worden sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als solche eine Zulage von acht vom Hundert des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 4 der Lohngruppe 1 bzw. von acht vom Hundert des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 4 der Lohngruppe 1.
2Die Arbeiter, die zu Vorarbeitern von Arbeitern mindestens der Lohngruppe 4 bestellt worden sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als solche eine Zulage von zwölf vom Hundert des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 4 der Lohngruppe 4 bzw. von zwölf vom Hundert des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 4 der Lohngruppe 4.
3Wird die Bestellung zum Vorarbeiter widerrufen, so wird die Vorarbeiterzulage für die Dauer von zwei Wochen weitergezahlt, es sei denn, dass die Bestellung von vornherein für eine bestimmte Zeit erfolgt ist.

(2) 1Vorarbeiter sind Arbeiter, die durch schriftliche Verfügung zu Gruppenführern von Arbeitern bestellt worden sind und selbst mitarbeiten. 2Die Gruppe muss außer dem Vorarbeiter aus mindestens zwei Arbeitern bestehen. 3Zur Arbeit zugeteilte Firmenarbeiter rechnen wie entsprechende Arbeiter. 4 Auszubildende nach der Regelung für Auszubildende in der jeweils geltenden Fassung können im dritten Ausbildungsjahr als Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 und 2 gerechnet werden.

(3) Arbeiter, bei denen die Aufsichtsfunktion zum Inhalt ihrer Tätigkeit gehört, sind nicht Vorarbeiter im Sinne dieser Vorschrift.

(4) Bei der Sicherung des Lohnstandes nach § 37 Abs. 1 ABD Teil B, 1.** gilt die Vorarbeiterzulage als Bestandteil des Monatstabellenlohnes.

****in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung**

A, 2.14. Lohngruppenverzeichnis

Vorbemerkungen

1. 1Anerkannte Ausbildungsberufe im Sinne des Lohngruppenverzeichnisses sind die nach dem Berufsbildungsgesetz staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberufe. 2Facharbeiter mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren bzw. mit einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, werden bei entsprechender Tätigkeit wie Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingereiht. 3Arbeiter, die in den Lohngruppen 3 bis 8 a nur mit der Berufsbezeichnung des anerkannten Ausbildungsberufes aufgeführt sind, sind Arbeiter mit einer entsprechenden abgeschlossenen Ausbildung nach Lohngruppe 3 Nr. 1 bzw. nach Lohngruppe 4 Nr. 1.
4Der Besitz eines Handwerksmeisterbriefes, eines Industriemeisterbriefes oder eines Meisterbriefes in einem anderen anerkannten Ausbildungsberuf ist ohne Einfluss auf die Einreihung.

2. bis 4. frei

5. Ist die Einreihung des Arbeiters von der Erfüllung einer Bewährungszeit oder der Zeit einer Tätigkeit abhängig, so gilt Folgendes:

A. 1Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn sich der Arbeiter während der vorgeschriebenen Bewährungszeit den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. 2Auf die vorgeschriebene Bewährungszeit werden die Zeiten angerechnet, während deren der Arbeiter in gleicher Berufstätigkeit in einer höheren Lohngruppe eingereiht war.

B. 1Die Bewährungszeit bzw. die Zeit einer Tätigkeit muss ununterbrochen bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt sein. 2Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten sind unschädlich. 3 Unabhängig hiervon sind ferner unschädlich Unterbrechungen
a) wegen Ableistung des Grundwehrdienstes und des Zivildienstes,
b) wegen Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 42 ABD Teil B, 1.** i.V. m. § 37 Abs. 1 ABD Teil A, 1.**,
c) im Sinne der regelmäßig wiederkehrenden Unterbrechungen bei Saisonarbeitern,
d) wegen der Schutzfristen und wegen Mutterschaftsurlaub nach dem Mutterschutzgesetz,
e) wegen Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und sonstiger Beurlaubung zur Kinderbetreuung oder wegen der tatsächlichen Pflege oder Betreuung eines nach ärztlichem Gutachten sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen, mit dem der Arbeiter in häuslicher Gemeinschaft lebt, bis zu insgesamt fünf Jahren,
f) wegen einer vom Wehrdienst befreienden Tätigkeit als Entwicklungshelfer bis zu zwei Jahren.

Die Zeiten der Unterbrechung werden auf die Bewährungszeit bzw. die Zeit einer Tätigkeit nicht angerechnet mit Ausnahme der Zeiten
a) einer Arbeitsbefreiung nach § 33 ABD Teil B, 1.** i.V.m. § 52 Abs. 1, 2, 4 und 6 ABD Teil A, 1.**,
b) eines Arbeitsausfalles oder eines Arbeitsversäumnisses im Sinne des § 35 ABD Teil B, 1.**,
c) einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 42 ABD Teil B, 1.** i.V.m. § 37 Abs. 1 ABD Teil A, 1.** bis zu 26 Wochen, in den Fällen des § 42 ABD Teil B, 1**. i.V.m. § 37 Abs. 4 Unterabs. 3 ABD Teil A, 1.** bis zu 28 Wochen,

d) einer Kur im Sinne des § 42 a MTL II in der bis zum 31. August 1995 geltenden Fassung einschließlich einer etwa sich anschließenden ärztlich verordneten Schonungszeit,
e) eines Urlaubs nach den §§ 48, 48 a und 49 ABD Teil B, 1.** und nach dem SGB IX,
f) eines Sonderurlaubs nach § 55 ABD Teil B, 1.** i.V.m. § 50 Abs.3 Satz 2 ABD Teil A,1.**,
g) der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz.

C. 1Bewährungszeiten bzw. Zeiten einer Tätigkeit, in denen der Arbeiter mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters beschäftigt war, werden voll angerechnet. 2Zeiten im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – bleiben unberücksichtigt.

****in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung**

Lohngruppe 1

1. Arbeiter mit einfachen Tätigkeiten
Beispiele:
1.1 Haus- und Hofarbeiter, soweit nicht höher eingereiht,
1.2 (frei),
1.3 Hilfsarbeiter in Archiven, soweit nicht höher eingereiht,
1.4 Hilfsarbeiter in Druckereien, soweit nicht höher eingereiht,
1.5 Hilfsarbeiter in Lagern, soweit nicht höher eingereiht,
1.6 (frei),
1.7 Reiniger auf selbstfahrenden Reinigungsmaschinen in Gebäuden, die diese Maschinen auch warten.
2. bis 5. (frei)
6. Ferner:
6.1 Arbeiter, die Kleiderablagen warten,
6.2 Arbeiter, die Speisen und Getränke zutragen, soweit nicht höher eingereiht,
6.3 Arbeiter, die Toiletten warten,
6.4 Arbeiter mit einfachen hauswirtschaftlichen Arbeiten, z.B. einfache Küchenhilfsarbeiten wie Gemüseputzen und Kartoffelschälen, ferner Geschirrspülen (ausgenommen an Maschinen),
6.5 Arbeiter mit einfachen Hilfsarbeiten in Wäschereien und Plättereien, wie Zureichen und Zusammenlegen von Wäschestücken und Sortieren von Wäsche,
6.6 Reiniger in Gebäuden.

Dazu :
12. In Brennereien und Mostereien
Beispiel zu 6.:
12.6.1 Arbeiter mit folgenden Hilfsarbeiten:
Ausstatten, Spülen und Stapeln von Flaschen,

16. Im Gartenbau
Beispiel zu 1.:
16.1.1 Arbeiter, die Unkraut jäten,
16.6.1 Arbeiter mit folgenden Hilfsarbeiten:
Einfache Hilfsarbeiten bei Frostschutzmaßnahmen,
Ernten und Vorsortieren von Gemüse und Obst,
Gras zusammenbringen von Hand, ausgenommen Futtergras,
Heu wenden und zusammenbringen von Hand,
Hilfsleistungen beim Eintopfen und Auspflanzen von Jungware,
Hilfsleistungen beim Gemüsepflanzen,
Rasensprengen,
Säubern der Grün- und Gartenanlagen (mit Ausnahme von Wasseranlagen)
und der Wege von Feldrückständen, Laub, Papier, Unkraut und dergleichen.

20. In der Landwirtschaft
Beispiele zu 1.:
20.1.1 Arbeiter, die Hackfrüchte pflanzen und verziehen,
20.1.2 Arbeiter, die Unkraut jäten,
Beispiel zu 6.:

20.6.1 Arbeiter mit folgenden Hilfsarbeiten (ausgenommen schwere Transportarbeiten, z.B. Säcketragen):
Einfache Hof-, Speicher- und Stallarbeiten, Ernten und Vorsortieren von Gemüse, Kartoffeln, sonstigen Hackfrüchten und Obst,
Getreide binden und aufstellen,
Heu wenden und zusammenbringen von Hand.

31. Im Weinbau
Beispiel zu 6.:
31.6.1 Arbeiter mit folgenden Hilfsarbeiten:
Ausstatten, Spülen und Stapeln von Flaschen,
Heften (aufbinden),
Reben lesen und hinaustragen,
Trauben lesen (ohne Büttentragen).

Lohngruppe 1 a

1. bis 4. (frei)

5. Arbeiter der Lohngruppe 1 Nrn. 6.1 bis 6.6, 12.6.1, 16.6.1, 20.6.1, und 31.6.1 nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe.

Lohngruppe 2

1. Arbeiter mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist.
Beispiele:
1.1 Aktenhefter (Aktenkleber), soweit nicht höher eingereiht,
1.2 (frei),
1.3 Arbeiter, die nicht einfache hauswirtschaftliche Arbeiten verrichten (z.B. Zubereiten von Kaltverpflegung) oder an Maschinen (z.B. Kartoffelschälmaschinen, Gemüseputzmaschinen, Geschirrspülmaschinen) arbeiten,
1.4 Arbeiter, die Speisen und Getränke zutragen und auch kassieren,
1.5 Arbeiter ohne abgeschlossene Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf als Beiköche, soweit nicht höher eingereiht,
1.6 Arbeiter ohne abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf als Näher, Plätter (Bügler, Mangler) oder Wäscher, soweit nicht höher eingereiht,
1.7 bis 1.8 (frei),
1.9 Pförtner, soweit nicht höher eingereiht,
2. bis 3. (frei),
4. Arbeiter der Lohngruppe 1 Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung in dieser Lohngruppe,
5. (frei),
6. Ferner:
6.1 Haus- und Hofarbeiter nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 1,
6.2 (frei),
6.3 Hilfsarbeiter in Archiven nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 1,
6.4 Hilfsarbeiter in Druckereien nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 1,
6.5 (frei),
6.6 Hilfsarbeiter in Lagern nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 1,
6.7 Maschinenputzer, soweit nicht höher eingereiht,
6.8 Ofenheizer (Raumbeheizer),
6.9 Reiniger von Werkstätten und Maschinenhallen,
6.10 (frei),
6.11 Wagenwäscher.

Dazu:
12. In Brennereien und Mostereien
Beispiele zu 1.:
12.1.1 Brennereiarbeiter, soweit nicht höher eingereiht,
12.1.2 Mostereiarbeiter, soweit nicht höher eingereiht.

15. In Galerien und Museen
Beispiele zu 1.:
15.1.1 Galeriearbeiter, soweit nicht höher eingereiht,
15.1.2 Museumsarbeiter, soweit nicht höher eingereiht.

16. Im Gartenbau
Beispiel zu 1.:
16.1.1 Gartenarbeiter, soweit nicht höher eingereiht.

20. In der Landwirtschaft
Beispiel zu 1.:

20.1.1 Landwirtschaftliche Arbeiter, soweit nicht höher eingereiht.

31. Im Weinbau

Beispiele zu 1.:

31.1.1 Kellereiarbeiter, soweit nicht höher eingereiht,

31.1.2 Rebarbeiter, soweit nicht höher eingereiht.

Lohngruppe 2 a

1. Angelernte Arbeiter, das sind Arbeiter mit Tätigkeiten, die eine handwerkliche oder fachliche Anlernung erfordern.

Beispiele zu 1.:

1.1 Arbeiter an Bürovervielfältigungsmaschinen, soweit nicht höher eingereiht.

1.2 frei,

1.3 Arbeiter mit einfachen Arbeiten in der Photographie (z.B. Abdeckarbeiten), soweit nicht höher eingereiht,

1.4 Arbeiter mit einfachen Kopierarbeiten,

1.5 Buchbindereiarbeiter, soweit nicht höher eingereiht,

1.6 Druckereiarbeiter, soweit nicht höher eingereiht,

1.7 (frei),

1.8 Lichtpausarbeiter, soweit nicht höher eingereiht.

2. (frei),

3. Arbeiter mit Tätigkeiten der Lohngruppen 1, 1 a und 2, die die Körperkräfte außerordentlich beanspruchen oder mit besonderer Verantwortung verbunden sind.

Beispiele zu 3.:

3.1 Helfer an Heizungsanlagen,

3.2 Lagerarbeiter, soweit nicht höher eingereiht.

4. Arbeiter der Lohngruppe 2 Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung in dieser Lohngruppe.

5. Arbeiter der Lohngruppe 2 Nrn. 4, 6.1 bis 6.6, 6.8, 6.9 und 6.11 nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe.

6. Ferner:

6.1 Aktenhefter (Aktenkleber) nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2,

6.2 (frei),

6.3 Archivarbeiter, soweit nicht höher eingereiht,

6.4 Boten, soweit nicht höher eingereiht,

6.5 bis 6.8 (frei),

6.9 Maschinenputzer nach einjähriger Bewährung in der Lohngruppe 2,

6.10 (frei),

6.11 Pförtner

a) an verkehrsreichen Eingängen oder

b) mit einfachem Fernsprechvermittlungsdienst, soweit nicht höher eingereiht,

6.12 bis 6.13 (frei),

6.14 Wagenpfleger, soweit nicht höher eingereiht.

Dazu:

15. In Galerien und Museen

Beispiele zu 3.:

15.3.1 Galerieaufseher, soweit nicht höher eingereiht,

15.3.2 Museumsaufseher, soweit nicht höher eingereiht.

Zu 6.:

15.6.1 Arbeiter als Parkaufseher,

15.6.2 Galeriearbeiter nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2,

15.6.3 Museumsarbeiter nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2.

Lohngruppe 3

1. Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.
2. frei,
3. Angelernte Arbeiter der Lohngruppe 2 a Nr. 1, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem solchen Arbeiter üblicherweise verlangt werden kann.
4. Angelernte Arbeiter der Lohngruppe 2 a Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe.
5. Arbeiter der Lohngruppe 2 a Nrn. 3, 4, 6.1, 6.9, 15.6.1 bis 15.6.3 nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe.
6. Ferner:

6.1 Arbeiter an Büro-Offsetmaschinen, soweit nicht höher eingereiht,
6.2 (frei),
6.3 Arbeiter ohne abgeschlossene Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf als Beiköche nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2,
6.4 Arbeiter ohne abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf als Näher, Plätter (Bügler, Mangler) oder Wäscher nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2,
6.5 Archivarbeiter, die mit der pfleglichen Behandlung wertvoller Archivalien betraut sind, soweit nicht höher eingereiht,
6.6 Archivarbeiter nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 a,
6.7 Bibliotheksarbeiter in wissenschaftlichen Bibliotheken,
6.8 Boten nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 a,
6.9 Buchbindereiarbeiter als Hilfsbuchbinder nach zweijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2a,
6.10 Druckereiarbeiter als Maschinenhelfer im Buch- oder Flachdruck oder als Anleger für großformatigen Mehrfarbendruck, soweit nicht höher eingereiht,
6.11 bis 6.12 (frei),
6.13 Hausmeister, soweit nicht höher eingereiht,
6.14 bis 6.19 (frei),
6.20 Lagerarbeiter, die wertvolle Geräte pflegen, soweit nicht höher eingruppiert,
6.21 Lagerarbeiter nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 a,
6.22 Lichtpauser mit Abschlussprüfung in dem früheren Anlernberuf, Lichtpauser, soweit nicht höher eingereiht,
6.23 (frei),
6.24 Pförtner,
a) die in nicht unerheblichem Umfang mit schriftlichen Arbeiten[1] beschäftigt werden oder
b) mit Fernsprechvermittlungsdienst bei mehr als einem Amtsanschluss,

[1] **Zu den schriftlichen Arbeiten gehört nicht das Ausfüllen von Besucherzetteln.**

6.25 Pförtner
a) an verkehrsreichen Eingängen oder
b) mit einfachem Fernsprechvermittlungsdienst nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 a,

6.26 bis 6.30 (frei),
6.31 Wagenpfleger nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 a.

Dazu :

12. In Brennereien und Mostereien

Zu 6.:

12.6.1 Brennereiarbeiter nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 oder mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung,
12.6.2 Mostereiarbeiter nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 oder mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung,

15. In Galerien und Museen

Zu 6.:

15.6.1 Galerieaufseher, zu deren Tätigkeit auch das Erheben von Eintrittsgeld oder der Verkauf von vielfältigem Druck- und Bildmaterial gehören,
15.6.2 Galerieaufseher nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 a,
15.6.3 Museumsaufseher, zu deren Tätigkeit auch das Erheben von Eintrittsgeld oder der Verkauf von vielfältigem Druck- und Bildmaterial gehören,
15.6.4 Museumsaufseher nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 a.

16. Im Gartenbau

Beispiel zu 3.:

16.3.1 Gartenarbeiter, die gärtnerische Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem angelernten Arbeiter verlangt werden kann, z.B. Formschneiden von Bäumen, Hecken und Sträuchern, selbstständige Bepflanzung von Parterreanlagen.

Zu 6.:

16.6.1 Fahrer von Traktoren, soweit nicht höher eingereiht,
16.6.2 Gartenarbeiter, die motorgetriebene Gartenbau- und Landmaschinen (mit Ausnahme von einfachen Rasenmähern) führen,
16.6.3 Gartenarbeiter, die motorgetriebene Gartenbau- und Landmaschinen (mit Ausnahme von einfachen Maschinen) führen und warten sowie kleinere Reparaturen selbstständig ausführen, soweit nicht höher eingereiht,
16.6.4 Gartenarbeiter nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 oder mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung.

20. In der Landwirtschaft

Zu 6.:

20.6.1 Fahrer von Traktoren, soweit nicht höher eingereiht,
20.6.2 Landwirtschaftliche Arbeiter nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 oder mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung,
20.6.3 Landwirtschaftliche Arbeiter, die motorgetriebene Gartenbau- und Landmaschinen (mit Ausnahme von einfachen Rasenmähern) führen,
20.6.4 Landwirtschaftliche Arbeiter als Geflügelzüchter ohne Prüfung, Gespannführer, Melker ohne Prüfung, Schäfer ohne Prüfung, Schweinewarte ohne Prüfung nach mindestens dreijähriger Berufserfahrung.

31. Im Weinbau

Zu 6.:

31.6.1 Kellereiarbeiter nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 oder mit mindestens fünfjährigerBerufserfahrung,
31.6.2 Rebarbeiter nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 oder mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung,
31.6.3 Rebarbeiter, die motorgetriebene Landmaschinen führen.

Lohngruppe 3 a

1. bis 4. (frei),

5. Arbeiter der Lohngruppe 3 Nrn. 3, 4, 6.3 bis 6.4, 6.6 bis 6.9, 6.21, 6.24 bis 6.25, 6.31, 12.6.1, 12.6.2, 15.6.1 bis 15.6.4, 16.6.1, 16.6.2, 16.6.4, 20.6.1 bis 20.6.4, 31.6.1 bis 31.6.3 nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe.

Lohngruppe 4

1. Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.
2. (frei),
3. Arbeiter der Lohngruppe 3 Nr. 1, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem solchen Arbeiter üblicherweise verlangt werden kann.
4. Arbeiter der Lohngruppe 3 Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe.
5. (frei),
6. Ferner:
6.1 Arbeiter als Lagerverwalter,
6.2 Arbeiter an Büro-Offsetmaschinen nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 3,
6.3 (frei),
6.4 Archivarbeiter, die mit der pfleglichen Behandlung wertvoller Archivalien betraut sind, nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 3,
6.5 Baumwarte mit Lehrabschlussprüfung in dem früheren Lehrberuf Baumwart, soweit nicht höher eingereiht,
6.6 (frei),
6.7 Druckereiarbeiter als Maschinenhelfer im Buch- oder Flachdruck oder als Anleger für großformatigen Mehrfarbendruck nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 3,
6.8 bis 6.10 (frei),
6.11 Hausmeister mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, soweit nicht höher eingereiht,
6.12 Hausmeister nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 3,
6.13 bis 6.17 (frei),
6.18 Kraftwagenfahrer, soweit nicht höher eingereiht,
6.19 (frei),
6.20 Lagerarbeiter, die wertvolle Geräte pflegen, nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 3,
6.21 Lichtpauser mit Abschlussprüfung in dem früheren Anlernberuf Lichtpauser nach zweijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 3,
6.22 bis 6.26 (frei),
6.27 Wirtschafter, z.B. in der Material-, Wäsche- und Küchenverwaltung.

Dazu:
16. Im Gartenbau
Zu 6.:
16.6.1 Arbeiter mit gärtnerischem Facharbeiterbrief[1],
16.6.2 Arbeiter mit landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief[1],
16.6.3 Arbeiter mit Waldfacharbeiterbrief[1],

[1] **Diese Arbeiter werden in die höheren Lohngruppen wie Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 eingereiht.**

16.6.4 Fahrer von Traktoren, die einer Zulassung zum Straßenverkehr bedürfen,
16.6.5 Gartenarbeiter, die motorgetriebene Gartenbau- und Landmaschinen (mit Ausnahme von

einfachen Maschinen) führen und warten sowie kleinere Reparaturen selbstständig ausführen, nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

20. In der Landwirtschaft

Zu 6.:

20.6.1 Arbeiter mit gärtnerischem Facharbeiterbrief[1],

20.6.2 Arbeiter mit landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief[1],

20.6.3 Arbeiter mit Waldfacharbeiterbrief[1],

[1] **Diese Arbeiter werden in die höheren Lohngruppen wie Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 eingereiht.**

20.6.4 Fahrer von Traktoren, die einer Zulassung zum Straßenverkehr bedürfen,

20.6.5 Landwirtschaftliche Arbeiter, die motorgetriebene Gartenbau- und Landmaschinen (mit Ausnahme von einfachen Maschinen) führen und warten sowie kleinere Reparaturen selbstständig ausführen, nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

31. Im Weinbau

Zu 6.:

31.6.1 Arbeiter mit Facharbeiterbrief im Weinbau[1],

31.6.2 Arbeiter mit gärtnerischem Facharbeiterbrief[1],

31.6.3 Arbeiter mit landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief[1],

[1] **Diese Arbeiter werden in die höheren Lohngruppen wie Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 eingereiht.**

31.6.4 Fahrer von Traktoren,

31.6.5 Rebarbeiter, die motorgetriebene Landmaschinen (mit Ausnahme von einfachen Maschinen) führen und warten sowie kleine Reparaturen selbstständig ausführen, nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

Lohngruppe 4 a

1. bis 4. (frei),

5. Arbeiter der Lohngruppe 4 Nrn. 3, 4, 6.1, 6.2, 6.4, 6.7, 6.12, 6.18, 6.20, 6.21, 6.27, 16.6.4, 16.6.5, 20.6.4, 20.6.5, 31.6.4, 31.6.5 nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe.

Lohngruppe 5

1. [1]Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1, die hochwertige Arbeiten verrichten.

[2]Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem solchen Arbeiter üblicherweise verlangt werden kann.

2. bis 3. (frei),

4. Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe,

5. (frei),

6. Ferner:

6.1 bis 6.2 (frei),

6.3 Baumwarte mit Lehrabschlussprüfung in dem früheren Lehrberuf Baumwart nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 4,

6.4 bis 6.6 (frei),

6.7 Fahrer von Omnibussen mit mindestens 14 Fahrgastsitzen

6.8 Hausmeister mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 4.

Dazu:

16. Im Gartenbau

Zu 6.:

16.6.1 Fahrer von Traktoren bei regelmäßiger Verwendung verschiedener Anbaugeräte sowie verschiedener Anhängegeräte (z.B. Mähdrescher, Hackfrucht-Vollernter), die vom Traktor aus bedient werden.

20. In der Landwirtschaft

Zu 6.:

20.6.1 Fahrer von Traktoren bei regelmäßiger Verwendung verschiedener Anbaugeräte sowie verschiedener Anhängegeräte (z.B. Mähdrescher, Hackfrucht-Vollernter) die vom Traktor aus bedient werden.

31. Im Weinbau

Zu 6.:

31.6.1 Fahrer von Traktoren bei regelmäßiger Verwendung verschiedener Anbaugeräte.

Lohngruppe 5 a

1. bis 4. (frei),

5. Arbeiter der Lohngruppe 5 Nrn. 4, 6.3, 6.7, 6.8, 16.6.1, 20.6.1, 31.6.1 nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe.

Lohngruppe 6

1. [1]Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten.
[2]Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern.
2. bis 3. (frei),
4. Arbeiter der Lohngruppe 5 Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe.

Lohngruppe 6 a

1. bis 4. (frei),

5. Arbeiter der Lohngruppe 6 Nr. 4 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fall- und Lohngruppe.

Lohngruppe 7

1. bis 3. (frei),

4. Arbeiter der Lohngruppe 6 Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe.

Lohngruppe 7 a

1. bis 4. (frei),

5. Arbeiter der Lohngruppe 7 Nr. 4 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fall- und Lohngruppe.

Lohngruppe 8

1. bis 14. (frei),

15. In Galerien und Museen

Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1, die sich dadurch aus der Lohngruppe 6 herausheben, dass sie hochwertigste Arbeiten an wertvollen Kunstgegenständen oder an kunstgeschichtlich bedeutenden Gebäudeteilen verrichten.

Lohngruppe 8 a

1. bis 4. (frei),

5. Arbeiter der Lohngruppe 8 Nr. 15 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fall- und Lohngruppe.

Lohngruppe 9

1. Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von dreieinhalb Jahren, die als Bediener von CNC-gesteuerten Maschinen komplizierte Werkstücke aus unterschiedlichen Materialien herstellen und dafür selbstständig nach Fertigungsunterlagen Arbeitsablaufprogramme ergänzen, Maschinenprogramme eingeben, testen und fahren sowie Programmfehler feststellen und beseitigen.
2. Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von dreieinhalb Jahren, die bei Einsatz von Laserschneidtechnik und Lasergraviertechnik selbstständig Arbeitsablaufprogramme ergänzen, eingeben, testen und fahren sowie Programmfehler feststellen und beseitigen.
3. Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren (z.B. Elektromechaniker, Energieelektroniker, Kälteanlagenbauer, Zentralheizungs- und Lüftungsbauer, Mess- und Regelmechaniker) mit Meisterbrief, die in großen Arbeitsstätten mit zentraler Haus- und Betriebstechnik komplizierte Anlagen (z.B. zentrale Mess-, Steuer- und Regelanlagen für Heiz-, Klima-, Sanitär- und Elektrotechnik) warten, instandsetzen, die Betriebsbereitschaft gewährleisten und in der Lage sind, die Regelung und Steuerung der Anlagen technischen Änderungen anzupassen.

A, 3. Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts (RÜÜ)

Abschnitt I: Allgemeine Vorschriften (§§ 1-2)

§ 1 Geltungsbereich

(1) [1]Diese Regelung gilt für Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter, deren Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber über den 30. September 2005 hinaus fortbesteht, und die am 1. Oktober 2005 unter den Geltungsbereich des ABD fallen, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. [2]Diese Regelung gilt ferner für die unter § 19 Absatz 2 fallenden Beschäftigten.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:

Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.

(2) Nur soweit nachfolgend ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften dieser Regelung auch für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber nach dem 30. September 2005 beginnt und die unter den Geltungsbereich des ABD fallen.

(3) (frei)

(4) Die Vorschriften der Teile A bis F gelten, soweit diese Regelung keine abweichenden Bestimmungen trifft.

§ 2 (frei)

Abschnitt II: Überleitungsregelungen (§§ 3-7)

§ 3 Überleitung

Die von § 1 Absatz 1 erfassten Beschäftigten werden am 1. Oktober 2005 gemäß den nachfolgenden Bestimmungen in das ABD Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung übergeleitet.

§ 4 Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen

(1) Für die Überleitung der Beschäftigten wird ihre Vergütungs- bzw. Lohngruppe (§ 22 Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bzw. entsprechende Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter bzw. besondere Vorschriften für bestimmte Berufsgruppen) nach der Anlage 2, für das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen nach der Anlage 2 A, für die kirchenspezifischen Berufsgruppen nach der Anlage 2 K den Entgeltgruppen zugeordnet.

(2) Beschäftigte, die im Oktober 2005 bei Fortgeltung der bisherigen Bestimmungen die Voraussetzungen für einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im September 2005 höhergruppiert bzw. höher eingereiht worden.

(3) Beschäftigte, die im Oktober 2005 bei Fortgeltung der bisherigen Bestimmungen in eine niedrigere Vergütungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert bzw. eingereiht worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im September 2005 herabgruppiert bzw. niedriger eingereiht worden.

§ 5 Vergleichsentgelt

(1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabellen Bund/VKA wird für die Beschäftigten nach § 4 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im September 2005 erhaltenen Bezüge gemäß den Absätzen 2 bis 7 gebildet.

(2) 1Bei den Beschäftigten aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung setzt sich das Vergleichsentgelt zusammen aus Grundvergütung, allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 zuzüglich des Anteils am Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlags, der der/dem Beschäftigten am 30.09.2005 gewährt wurde. 2Ferner fließen im September 2005 nach den Regelungen des ABD zustehende Funktionszulagen insoweit in das Vergleichsentgelt ein als sie nach dem ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung nicht mehr vorgesehen sind. 3Erhalten Beschäftigte eine Gesamtvergütung (§ 30 Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung), bildet diese das Vergleichsentgelt.

Anmerkungen zu Absatz 2 Satz 2:

1.Findet das ABD am 1. Oktober 2005 für beide Beschäftigte Anwendung und hat einer der beiden im September 2005 keine Bezüge erhalten wegen Elternzeit, Wehr- oder Zivildienstes, unbezahlten Sonderurlaubs aufgrund von Familienpflichten im Sinne des § 4 Absatz 2 BGleiG, Sonderurlaubs, bei dem der Arbeitgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat, Bezuges einer Rente auf Zeit wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Ablaufs der Krankenbezugsfristen, erhält die/der andere Beschäftigte zusätzlich zu ihrem/seinem Entgelt den Differenzbetrag zwischen dem ihr/ihm im September 2005 individuell zustehenden Teil des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und 2 des Ortszuschlags und dem vollen Unterschiedsbetrag als Besitzstandszulage.

2.Hat die andere ortszuschlagsberechtigte oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigte Person im September 2005 aus den in Nr. 1 genannten Gründen keine Bezüge erhalten, erhält die/der in das ABD übergeleitete Beschäftigte zusätzlich zu ihrem/seinem Entgelt den vollen Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlags als Besitzstandszulage.

3.1Ist die andere ortszuschlagsberechtigte oder familienzuschlagsberechtigte Person im September 2005 aus dem öffentlichen Dienst bzw. dem Dienst der Kath. Kirche in Bayern ausgeschieden, ist das Tabellenentgelt ab dem 1. Juli 2008 auf Antrag neu zu ermitteln. 2Basis ist dabei die Stufenzuordnung nach § 6 Absatz 1 Satz 2, die sich zum 1. Oktober 2007 ergeben hätte, wenn das Vergleichsentgelt unter Berücksichtigung der Stufe 2 des Ortszuschlags gebildet worden wäre.

4.1Die Besitzstandszulage nach den Nrn. 1 und 2 oder das neu ermittelte Tabellenentgelt nach Nr. 3 wird auf einen bis zum 31. März 2009 zu stellenden schriftlichen Antrag (Ausschlussfrist) rückwirkend vom 1. Juli 2008 an gezahlt. 2Ist eine entsprechende Leistung bis zum 31. März 2008 schriftlich geltend gemacht worden, erfolgt die Zahlung rückwirkend vom 1. Juni 2008 an.

5.1In den Fällen der Nrn. 1 und 2 wird bei Stufensteigerungen und Höhergruppierungen der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf die Besitzstandszulage angerechnet. 2Die/Der Beschäftigte hat das Vorliegen der Voraussetzungen der Nrn. 1 und 2 nachzuweisen und Änderungen anzuzeigen. 3Die Besitzstandszulage nach den Nrn. 1 und 2 entfällt mit Ablauf des Monats, in dem die/der andere Beschäftigte die Arbeit wieder aufnimmt.

Anmerkung zu § 5 Absatz 2 Satz 2:

Vorhandene Beschäftige erhalten bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung ihre Techniker-, Meister- und Programmiererzulage unter den bisherigen Voraussetzungen als persönliche Besitzstandszulage.

(3) 1Bei Beschäftigten aus dem Geltungsbereich des Teil B in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung wird der Monatstabellenlohn als Vergleichsentgelt zugrunde gelegt. 2Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend. 3Erhalten Beschäftigte Lohn nach § 23 Absatz 1 Teil B in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bildet dieser das Vergleichsentgelt.

(4) 1Beschäftigte, die im Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Grundvergütung bzw. den Monatstabellenlohn der nächsthöheren Lebensalters- bzw. Lohnstufe erhalten hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im

September 2005 erfolgt. 2§ 4 Absatz 2 und 3 gilt bei der Bemessung des Vergleichsentgelts entsprechend.

Protokollnotiz zu § 5 Absatz 4:

Fällt bei pädagogischem Personal in Kindertageseinrichtungen aus dem Geltungsbereich des ABD, bei dem sich bisher die Grundvergütung nach § 27 Abschnitt A.2. Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bestimmt, im Oktober 2005 eine Stufensteigerung mit einer Höhergruppierung zusammen, ist zunächst die Stufensteigerung in der bisherigen Vergütungsgruppe und danach die Höhergruppierung durchzuführen.

(5) Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt.

Anmerkung zu § 5 Absatz 5:

1Lediglich das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeitratierlich berechnet. 2Diese zeitratierliche Kürzung des auf den Ehegattenanteil im Ortszuschlag entfallenden Betrages unterbleibt.

(6) Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im September 2005 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten; in den Fällen des § 27 Abschntt A.1. Absatz 7 und Abschnitt A.2. Absatz 3 Unterabsatz 5 Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung (pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen) bzw. der entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter werden die Beschäftigten für das Vergleichsentgelt so gestellt, als hätten sie am 1. September 2005 die Arbeit wieder aufgenommen.

(7) Abweichend von den Absätzen 2 bis 6 wird bei Beschäftigten, die gemäß § 27 Abschnitt A.1. Absatz 8 oder Abschnii A.2. Absatz 6 Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bzw. den entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Grundvergütung bzw. dem Monatstabellenlohn ihrer bisherigen zur nächsthöheren Lebensalters- bzw. Lohnstufe im September 2005 nur zur Hälfte erhalten, für die Bestimmung des Vergleichsentgelts die volle Grundvergütung bzw. der volle Monatstabellenlohn aus der nächsthöheren Lebensalters- bzw. Lohnstufe zugrunde gelegt.

§ 6 Stufenzuordnung der Angestellten

(1) 1Beschäftigte aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet. 2Zum 1. Oktober 2007 steigen diese Beschäftigten in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. 3Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Bestimmungen des Teil A, 1.

(2) 1Werden Beschäftigte vor dem 1. Oktober 2007 höhergruppiert (nach § 8 Absatz 1 und 3 1. Alternative, § 9 Absatz 3 Buchstabe a) oder aufgrund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit), so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Tabellenentgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Tabellenentgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Bestimmungen des Teil A, 1. 2In den Fällen des Satzes 1 gilt § 17 Absatz 4 Satz 2 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung entsprechend. 3Werden Beschäftigte vor dem 1. Oktober 2007 herabgruppiert, werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die sich bei Herabgruppierung im September 2005 ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Absatz 1 Satz 2 und 3.

(3) 1Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe, werden die Beschäftigten abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. 2Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. 3Im Übrigen gilt Absatz 2 entsprechend. 4Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

(4) 1Beschäftigte, deren Vergleichsentgelt niedriger ist als das Tabellenentgelt in der Stufe 2, werden abweichend von Absatz 1 der Stufe 2 zugeordnet. 2Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Bestimmungen des Teil A, 1. 3Abweichend von Satz 1 werden Beschäftigte, denen am 30. September 2005 eine in der Allgemeinen Vergütungsordnung/Tätigkeitsmerkmale (Teil A, 3. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung) durch die Eingruppierung in Vergütungsgruppe V a in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung mit Aufstieg nach IVb und IVa in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung abgebildete Tätigkeit übertragen ist, der Stufe 1 der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.

Protokollnotiz zu § 6 (gilt bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung):

1. 1Ist im Falle der Sätze 1 und 2 des Absatz 2 eine Leiterin/ein Leiter oder eine/ein durch ausdrückliche Anordnung stellvertretende Leiterin/stellvertretender Leiter einer Kindertagesstätte wegen der Erhöhung der Kinderzahl in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, erhält sie/er anstelle der Höhergruppierung eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen ihrem/seinem bisherigen Entgelt und dem Entgelt das sie/er bei Vollzug der Höhergruppierung erhalten würde. 2Im Falle des Absinkens der Kinderzahl unter den für die Höhergruppierung maßgeblichen Wert entfällt die Zulage.

2. 1Ist im Falle des Absatzes 2 Satz 3 eine Leiterin/ein Leiter oder eine/ein durch ausdrückliche Anordnung stellvertretende Leiterin/stellvertretender Leiter einer Kindertagesstätte durch das Absinken der Kinderzahl in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert, ist diese Beschäftigte/dieser Beschäftigte derjenigen Stufe in der niedrigeren Entgeltgruppe zuzuordnen, die sich ergibt, wenn sie/er ihre/seine Tätigkeit als Leiterin/Leiter oder stellvertretende Leiterin/stellvertretender Leiter in der niedrigeren Entgeltgruppe ausgeübt hätte, soweit diese Stufenzuordnung günstiger ist als die Neuberechnung des Vergleichsentgelts. 2Satz 1 gilt nicht bei Beschäftigten, die gemäß Absatz 1 eine Zulage erhalten.

§ 7 Stufenzuordnung der Arbeiterinnen und Arbeiter

(1) [1]Beschäftigte aus dem Geltungsbereich des Teil B in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung werden entsprechend ihrer Beschäftigungszeit nach § 6 Teil B, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung der Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn die Entgelttabelle des in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung bereits seit Beginn ihrer Beschäftigungszeit gegolten hätte; Stufe 1 ist hierbei ausnahmslos mit einem Jahr zu berücksichtigen. [2]Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Bestimmungen des Teil A, 1.

(2) § 6 Absatz 3 und Absatz 4 Satz 1 und 2 gilt für Beschäftigte gemäß Absatz 1 entsprechend.

(3) [1]Ist das Tabellenentgelt nach Absatz 1 Satz 1 niedriger als das Vergleichsentgelt, werden die Beschäftigten einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet. [2] Der Aufstieg aus der individuellen Zwischenstufe in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe findet zu dem Zeitpunkt statt, zu dem sie gemäß Absatz 1 Satz 1 die Voraussetzungen für diesen Stufenaufstieg aufgrund der Beschäftigungszeit erfüllt haben. [3]§ 6 Absatz 3 Satz 4 gilt entsprechend.

(4) [1]Werden Beschäftigte während ihrer Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Tabellenentgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Tabellenentgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Bestimmungen des Teil A, 1. [2]§ 17 Absatz 4 Satz 2 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung gilt entsprechend. [3] Werden Beschäftigte während ihrer Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe herabgruppiert, erfolgt die Stufenzuordnung in der niedrigeren Entgeltgruppe, als sei die niedrigere Einreihung bereits im September 2005 erfolgt; der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach Absatz 3 Satz 2, ansonsten nach Absatz 1 Satz 2.

Abschnitt III: Besitzstandsregelungen (§§ 8-16)

§ 8 Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege

(1) 1Aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die am 1. Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Arbeitsvertragsrechts der Bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des Teil A in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung eingruppiert. 2Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe VIII Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe VII Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitet worden sind; sie erfolgt in die Entgeltgruppe 8, wenn die Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe VI b Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe V c Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitet worden sind. 3Voraussetzung für die Höhergruppierung nach Satz 1 und 2 ist, dass
- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten, und
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

4Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht in den Fällen des § 4 Absatz 2. 5Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Oktober 2007, gilt – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 – § 6 Absatz 2 Satz 1 und 2 entsprechend.

(2) 1Aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete Beschäftigte, die am 1. Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Arbeitsvertragsrechts der Bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben und in der Zeit zwischen dem 1. November 2005 und dem 30. September 2007 höhergruppiert worden wären, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte. 2Voraussetzung für diesen Stufenaufstieg ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden

hätten, und

- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

3Ein etwaiger Strukturausgleich wird ab dem individuellen Aufstiegszeitpunkt nicht mehr gezahlt. 4 Der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach § 6 Absatz 1. 5§ 4 Absatz 2 bleibt unberührt.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 3:

Zum Erhalt eines Strukturausgleiches kann auf den Stufenaufstieg nach Satz 1 dauerhaft verzichtet werden.

(3) 1Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 bzw. 2 auf schriftlichen Antrag entsprechend für übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bis spätestens zum 28. Februar 2014 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären, unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am Stichtag erfüllt ist. 2In den Fällen des Absatzes 2 Satz 1 erhalten Beschäftigte, die in der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2007 und dem 28. Februar 2014 bei Fortgeltung des ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung höhergruppiert worden wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- oder Endstufe, die sich aus der Summe des bisherigen Tabellenentgelts und dem nach Absatz 2 ermittelten Höhergruppierungsgewinn nach bisherigem Recht ergibt; die Stufenlaufzeit bleibt hiervon unberührt. 3Bei Beschäftigten mit individueller Endstufe erhöht sich in diesen Fällen ihre individuelle Endstufe um den nach bisherigem Recht ermittelten Höhergruppierungsgewinn. 4§ 6 Absatz 3 Satz 4 gilt entsprechend.

Anmerkungen zu Absatz 3:

1.Wäre die/der Beschäftigte bei Fortgeltung des ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung in der Zeit vom 1. Oktober 2007 bis 31. Dezember 2007 wegen Erfüllung der Voraussetzungen des Absatzes 3 höhergruppiert worden, findet Absatz 3 auf schriftlichen Antrag vom 1. Januar 2008 an Anwendung.

2. Die individuelle Zwischenstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen nach dem 31. Dezember 2009 um den für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

3. Tritt die Entgeltordnung zum ABD vor dem 1. März 2014 in Kraft, tritt in Satz 1 und 2 jeweils an die Stelle des Datums „28. Februar 2014“ das Datum des Tages vor dem Inkrafttreten der Entgeltordnung.

§ 8a Mehrfachaufstiege bei kirchenspezifischen Berufen

(1) Auf aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung gemäß Anlage 2 K übergeleitete Beschäftigte, die am 1. Oktober 2005 bereits einen oder mehrere Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstiege erreicht hatten und bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 nur noch einen weiteren Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstieg erreicht hätten, findet § 8 Anwendung.

(2) Auf aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung gemäß Anlage 2 K übergeleitete Beschäftigte, die am 1. Oktober 2005 bereits zwei Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstiege erreicht hatten und bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 noch eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, findet § 9 Absatz 2 und 2a entsprechende Anwendung.

(3) 1Aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung gemäß Anlage 2 K in die Entgeltgruppe 3 bzw. 8 übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 noch zwei Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstiege erreicht hätten, sind unabhängig von der Maßgabe, dass die Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt sein muss, zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die Entgeltgruppe 5 bzw. 9 eingruppiert, sofern die Voraussetzungen gemäß § 8 Absatz 1 Satz 3 bzw. § 8 Absatz 2 Satz 2 erfüllt sind. 2Diese Beschäftigten, die nach Satz 1 in EG 5 eingruppiert sind, sind ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht die zweite Höhergruppierung erreicht hätten, in die Entgeltgruppe 6 eingruppiert, wenn die Höhergruppierung nach bisherigem Recht bis spätestens 28. Februar 2014 erreicht worden wäre und die Voraussetzungen gemäß § 8 Absatz 1 Satz 3 erfüllt sind.

(4) 1Aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung gemäß Anlage 2 K in die Entgeltgruppe 8 übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 noch drei Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstiege bzw. zwei Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstiege und eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die Entgeltgruppe 9 eingruppiert, sofern die Voraussetzungen gemäß § 8 Absatz 2 Satz 2 erfüllt sind. 2Diese Beschäftigten erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht die zweite Höhergruppierung erreicht hätten, Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der beiden Höhergruppierungen bestimmt hätte, sofern die Voraussetzungen gemäß § 8 Absatz 2 Satz 2 erfüllt sind und die Neuberechnung des Vergleichsentgelts zu einem höheren Entgelt führt als ihnen ansonsten zustehen würde. 3Diese Beschäftigten sind ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht die dritte Höhergruppierung erreicht hätten, in die Entgeltgruppe 10 eingruppiert, wenn die Höhergruppierung nach bisherigem Recht bis spätestens 28. Februar 2014 erreicht worden wäre und die Voraussetzungen des § 8 Absatz 1 Satz 3 erfüllt sind. 4Diese Beschäftigten erhalten zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, eine Besitzstandszulage, wenn die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht bis spätestens 28. Februar 2014 erreicht worden wäre; § 9 Absatz 2 und 2a findet entsprechende Anwendung.

(5) 1Aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung gemäß Anlage 2 K in die Entgeltgruppe 9 übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 noch zwei Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstiege bzw. einen Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstieg und eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, erhalten unabhängig von der Maßgabe, dass die Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt

sein muss, ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte, sofern die Voraussetzungen gemäß § 8 Absatz 2 Satz 2 erfüllt sind. 2Diese Beschäftigten sind ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht die zweite Höhergruppierung erreicht hätten, in die Entgeltgruppe 10 eingruppiert, wenn die Höhergruppierung nach bisherigem Recht bis spätestens 28. Februar 2014 erreicht worden wäre und die Voraussetzungen des § 8 Absatz 1 Satz 3 erfüllt sind. 3Diese Beschäftigten erhalten zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, eine Besitzstandszulage, wenn die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht bis spätestens 28. Februar 2014 erreicht worden wäre; § 9 Absatz 2 und 2a findet entsprechende Anwendung.

(6) Auf Beschäftigte, die zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung eingestellt und gemäß Anlage 4 K eingruppiert werden, finden die Absätze 1 – 4 Satz 1 entsprechende Anwendung.

Protokollnotiz zu § 8a Absätze 3, 4 und 5:

Bewährungsaufstiege, die nach bisherigem Recht (ABD i. d. F. bis 30.09.2005) vor dem Inkrafttreten der Änderung des § 8a zum 1. Oktober 2011 erreicht worden wären, werden mit Wirkung zum 1. Oktober 2011 vollzogen. Entgeltnachzahlungen für Bewährungsaufstiege, die zwischen 1. Oktober 2011 und 31. Oktober 2012 erreicht worden wären oder mit Wirkung zum 1. Oktober 2011 zu vollziehen sind, werden mit dem Tabellenentgelt für den Monat Oktober 2012 ausgezahlt.

§ 9 Vergütungsgruppenzulagen

(1) Aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitete Beschäftigte, denen am 30. September 2005 nach der Vergütungsordnung zum Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Vergütungsgruppenzulage.

(2) 1Aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Fallgruppenaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. 2Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 30. September 2005 zugestanden hätte. 3Voraussetzung ist, dass

- am 1. Oktober 2005 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach Maßgabe des § 23 a Abschnitt B und C Teil A,1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung zur Hälfte erfüllt ist,
- zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten und
- bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.

(2a) 1Absatz 2 gilt auf schriftlichen Antrag entsprechend für übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bis spätestens zum 28. Februar 2014 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit die Voraussetzungen der Vergütungsgruppenzulage erfüllt hätten, unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit am Stichtag erfüllt ist. 2Die Anmerkung Nr. 1 zu § 8 Absatz 3 gilt entsprechend.

(3) Für aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 im Anschluss an einen Fallgruppenaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:

a) 1In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die den Fallgruppenaufstieg am 30. September 2005 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung eingruppiert; § 8 Absatz 1 Satz 2 bis 5 gilt entsprechend. 2Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.

b) 1Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Fallgruppenaufstieg am 30. September 2005 bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Oktober 2005 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss oder die Vergütungsgruppenzulage bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis zum 28. Februar 2014 erworben worden wäre. 2Im Fall des Satzes 1 2. Alternative wird die Vergütungsgruppenzulage auf schriftlichen Antrag gewährt. 3Die Anmerkung zu § 8 Absatz 3 gilt entsprechend.

c) 1Wäre im Fall des Buchstaben a nach bisherigem Recht der Fallgruppenaufstieg spätestens am 30. September 2007 erreicht worden, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Oktober 2007 die Hälfte

der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg erreicht worden sein muss und die Vergütungsgruppenzulage bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis zum 28. Februar 2014 erworben worden wäre. 2Die Anmerkung zu § 8 Absatz 3 gilt entsprechend.

Anmerkung zu den Absätzen 2a und 3:

Tritt die Entgeltordnung zum ABD vor dem 1. März 2014 in Kraft, tritt in Absatz 2a Satz 1 und Absatz 3 Buchstabe b Satz 1 und Buchstabe c Satz 1 jeweils an die Stelle des Datums „28. Februar 2014“ das Datum des Tages vor dem Inkrafttreten der Entgeltordnung.

(4) 1Die Besitzstandszulage nach den Absätzen 1, 2 und 3 Buchstabe b) wird so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen. 2Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

Anmerkung zu Absatz 4 Satz 1:

1Unterbrechungen wegen Elternzeit, Wehr- oder Zivildienstes, unbezahlten Sonderurlaubs aufgrund von Familienpflichten im Sinne des § 4 Absatz 2 BGleiG, Sonderurlaubs, bei dem der Arbeitgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat, Bezuges einer Rente auf Zeit wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Ablaufs der Krankenbezugsfristen sowie wegen vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit sind unschädlich. 2In den Fällen, in denen eine Unterbrechung aus den in Satz 1 genannten Gründen nach dem 30. September 2005 und vor dem 1. Juli 2008 endet, wird eine Besitzstandszulage nach § 9 Absatz 1, 2 oder 3 Buchst. b oder c rückwirkend vom 1. Juli 2008 an gezahlt, wenn bis zum 31. März 2009 ein entsprechender schriftlicher Antrag (Ausschlussfrist) gestellt worden ist. 3Ist eine entsprechende Leistung bis zum 31. März 2008 schriftlich geltend gemacht worden, erfolgt die Zahlung rückwirkend vom 1. Juni 2008 an.

§ 10 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit

1Beschäftigte, denen am 30. September 2005 eine Zulage nach § 24 Teil A,1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung zusteht, erhalten nach Überleitung eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. 2Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 30. September 2007 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2007 die Bestimmungen des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung. 3Für eine vor dem 1. Oktober 2005 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 30. September 2005 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 24 Absatz 1 bzw. 2 Teil A,1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung noch keine Zulage gezahlt wird, gilt Satz 1 und 2 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre. 4Sätze 1 bis 3 gelten in den Fällen des § 9 Teil B,1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung entsprechend; bei Vertretung einer Arbeiterin/eines Arbeiters bemisst sich die Zulage nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Lohn nach § 9 Absatz 2 Buchstabe a Teil B,1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung und dem im September 2005 ohne Zulage zustehenden Lohn. 5Sätze 1 bis 4 gelten bei besonderen Vorschriften im Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung über die vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten entsprechend. 6Ist Beschäftigten, die eine Besitzstandszulage nach Satz 1 erhalten, die anspruchsbegründende Tätigkeit bis zum 30. September 2007 dauerhaft übertragen worden, erhalten sie eine persönliche Zulage. 7Die Zulage nach Satz 6 wird für die Dauer der Wahrnehmung dieser Tätigkeit auf einen bis zum 31. März 2009 zu stellenden schriftlichen Antrag (Ausschlussfrist) der/des Beschäftigten vom 1. Juli 2008 an gezahlt. 8Die Höhe der Zulage bemisst sich nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem am 1. Oktober 2005 nach § 6 oder § 7 zustehenden Tabellenentgelt oder Entgelt nach einer individuellen Zwischen- oder Endstufe einschließlich der Besitzstandszulage nach Satz 1 und dem Tabellenentgelt nach der Höhergruppierung. 9Allgemeine Entgeltanpassungen, Erhöhungen des Entgelts durch Stufenaufstiege und Höhergruppierungen sowie Zulagen gemäß § 14 Absatz 3 ABD Teil A,1. sind auf die persönliche Zulage in voller Höhe anzurechnen.

Anmerkung zu Satz 9:

Die Anrechnung umfasst auch entsprechende Entgeltsteigerungen, die nach dem 30. September 2005 und vor dem 1. Juli 2008 erfolgt sind.

§ 11 Kinderbezogene Entgeltbestandteile

(1) 1Für im September 2005 zu berücksichtigende Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung in der für September 2005 zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. 2Die Besitzstandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, das Kindergeld gezahlt wird. 3 Unterbrechungen wegen Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat September 2005 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt. 4Ebenso unschädlich sind Unterbrechungen in der Entgeltzahlung

a) wegen Inanspruchnahme der Elternzeit,

b) wegen eines Sonderurlaubs ohne Fortzahlung des Entgelts im Falle der Betreuung eines Kindes unter 14 Jahren oder der Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.

c) wegen kurzzeitiger Unterbrechungen nach § 45 SGB V (Krankengeld bei Erkrankung des Kindes) oder

d) wegen kurzfristiger Arbeitsbefreiung im Sinne des § 29 Absatz 3 Satz 2 Teil A, 1.

5Soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat September 2005 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Zahlung des Entgelts gewährt.

(1a) 1Entfallen bei einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, aus einem anderen als in Absatz 1 Satz 2 genannten Grund für ein Kind, für das der/dem Beschäftigten wegen des Kindergeldbezugs durch die andere Person die kinderbezogene Besitzstandszulage nicht oder nicht in vollem Umfang gewährt worden ist, kinderbezogene Entgeltbestandteile oder Teile davon, ist der/dem Beschäftigten eine Besitzstandszulage in der Höhe zu gewähren, dass der kinderbezogene Entgeltbestandteil insgesamt nur einmal pro Kind gezahlt wird. 2Auf einen Wechsel im Kindergeldbezug kommt es in diesem Fall nicht an. 3Jede Änderung im Sinne von Satz 1 hat die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen. 4Absatz 1b bleibt unberührt.

(1b) 1Die Besitzstandszulage gemäß Absatz 1 Satz 1 bzw. Absatz 1a wird anteilig reduziert oder entfällt, soweit und sofern bei einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, ein Anspruch auf kinderbezogene Entgeltbestandteile neu entsteht, sich ändert oder ein ruhender Anspruch wiederauflebt. 2Jede Änderung der Anspruchsberechtigung der anderen Person gemäß Satz 1 hat die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen.

Protokollnotiz zu den Absätzen 1, 1a und 1b:

Dem öffentlichen Dienst steht gleich eine Tätigkeit im Dienst eines sonstigen Arbeitgebers, der die Regelungen des § 11 TVÜ (in der Fassung Bund bzw. VKA bzw. Länder) oder des § 29 BAT hinsichtlich der kinderbezogenen Anteile im Ortszuschlag oder diesen vergleichbare Regelungen anwendet.

(2) 1§ 24 Absatz 2 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung ist anzuwenden. 2Die Besitzstandszulage nach Absatz 1 Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz nach Maßgabe des § 20 a Teil A, 1. 3 Ansprüche nach Absatz 1 können für Kinder ab dem vollendeten 16. Lebensjahr durch Vereinbarung mit der/dem Beschäftigten abgefunden werden.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für

a) zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem 31. Dezember 2005 geborene Kinder der übergeleiteten Beschäftigten,

b) die Kinder von bis zum 31. Dezember 2005 in ein Arbeitsverhältnis übernommenen Auszubildenden, sowie Praktikantinnen und Praktikanten aus im ABD geregelten Beschäftigungsverhältnissen, soweit diese Kinder vor dem 1. Januar 2006 geboren sind.

§ 12 Strukturausgleich

(1) 1Aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitete Beschäftigte erhalten ausschließlich in den in den Anlagen 3, 3 A und 3 K aufgeführten Fällen zusätzlich zu ihrem monatlichen Entgelt einen nicht dynamischen Strukturausgleich. 2Maßgeblicher Stichtag für die anspruchsbegründenden Voraussetzungen (Vergütungsgruppe, Lebensalterstufe, Ortszuschlag, Aufstiegszeiten) ist der 01. Oktober 2005, sofern in den Anlagen 3, 3 A und 3 K nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist.

(1a) Für nach Anlage 2 K übergeleitete Beschäftigte werden durch Beschluss der Bayerischen Regional-KODA gesonderte Ausgleichszahlungen (Anlage 3 K) festgelegt.

(2) Die Zahlung des Strukturausgleichs beginnt im Oktober 2007, sofern in den Anlagen 3, 3 A und 3 K nicht etwas anderes bestimmt ist.

(3) (frei)

(4) Bei Teilzeitbeschäftigung steht der Strukturausgleich anteilig zu (§ 24 Absatz 2 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung).

Anmerkung zu Absatz 4:

Bei späteren Veränderungen der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der/des Beschäftigten ändert sich der Strukturausgleich entsprechend.

(5) Bei Höhergruppierungen wird der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich angerechnet.

(5 a) In den Entgeltgruppen 9 bis 15 wird beim Erreichen der Stufe 6 der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich angerechnet, soweit eine Überleitung nach Anlage 2 oder 2 K erfolgt ist.
Die Zulagen gemäß Anlage 2 und der Erhöhungsbetrag gemäß Anlage 2 K werden auf den Strukturausgleich angerechnet.

(6) Einzelvertraglich kann der Strukturausgleich abgefunden werden.

§ 13 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

(1) 1Bei Beschäftigten, für die bis zum 30. September 2005 § 71 Teil A,1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung gegolten hat, wird abweichend von § 22 Absatz 2 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung für die Dauer des über den 30. September 2005 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses der Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem festgesetzten Nettokrankengeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt (§ 22 Absatz 2 Satz 2 und 3 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung) gezahlt. 2Nettokrankengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld. 3Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Höchstsatz des Nettokrankengeldes, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

(2) 1Beschäftigte im Sinne des Absatzes 1 erhalten längstens bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn ihrer über den 30. September 2005 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit oder Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ihr Entgelt nach § 21 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung fortgezahlt. 2Tritt nach dem 1. Oktober 2005 Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit ein, werden die Zeiten der Entgeltfortzahlung nach Satz 1 auf die Fristen gemäß § 22 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung angerechnet.

§ 14 Beschäftigungszeit

(1) Für die Dauer des über den 30. September 2005 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. Oktober 2005 nach Maßgabe der einschlägigen Vorschriften anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Absatz 3 Teil A,1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung berücksichtigt.

(2) Für die Anwendung des § 23 Absatz 2 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung werden die bis zum 30. September 2005 zurückgelegten Zeiten im Sinne des § 39 Teil A,1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung als Jubiläumsdienstzeit berücksichtigt.

§ 15 Urlaub

(1) 1Für die Dauer und die Bewilligung des Erholungsurlaubs bzw. von Zusatzurlaub für das Urlaubsjahr 2005 gelten die im September 2005 jeweils maßgebenden Vorschriften bis zum 31. Dezember 2005 fort. 2Die Regelungen des in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung gelten für die Bemessung des Urlaubsentgelts sowie für eine Übertragung von Urlaub auf das Kalenderjahr 2006.

(2) 1Beschäftigte der Vergütungsgruppen I und I a, die für das Urlaubsjahr 2005 aus Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung einen Anspruch auf 30 Arbeitstage Erholungsurlaub erworben haben, behalten bei einer Fünftagewoche diesen Anspruch für die Dauer des über den 30. September 2005 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. 2Die Urlaubsregelungen des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung bei abweichender Verteilung der Arbeitszeit gelten entsprechend.

(3) § 49 Absatz 1 und 2 Teil B,1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung einschließlich Protokollnotiz zu Absatz 2 Teil B in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung über Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten für Arbeiter gelten bis zum In-Kraft-Treten einer entsprechenden Regelung fort; im Übrigen gilt Absatz 1 entsprechend.

(4) 1In den Fällen des § 48 a Teil A,1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung oder § 48 a Teil B,1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung wird der nach der Arbeitsleistung im Kalenderjahr 2005 zu bemessende Zusatzurlaub im Kalenderjahr 2006 gewährt. 2Die nach Satz 1 zustehenden Urlaubstage werden auf den nach den Bestimmungen des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung im Kalenderjahr 2006 zustehenden Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit angerechnet. 3Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 16 Abgeltung

1Durch Vereinbarung mit der/dem Beschäftigten können Entgeltbestandteile aus Besitzständen, ausgenommen für Vergütungsgruppenzulagen, pauschaliert bzw. abgefunden werden. 2§ 11 Absatz 2 Satz 3 und § 12 Absatz 6 bleiben unberührt.

Protokollnotiz zum 3. Abschnitt:

1Bis zu einer endgültigen Regelung zur Überleitung der Entgeltsicherung nach den §§ 25, 37 Teil B,1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bzw. § 56 Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung erfolgt am 1. Oktober 2005 eine Fortzahlung der bisherigen Bezüge als zu verrechnender Abschlag auf das Entgelt, das diesen Beschäftigten nach den noch zu beschließenden Bestimmungen zusteht. 2Die in Satz 1 genannten Bestimmungen - einschließlich etwaiger Sonderregelungen - finden in ihrem jeweiligen Geltungsbereich bis zum In-Kraft-Treten einer Neuregelung weiterhin Anwendung, und zwar auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2. 3§ 55 Absatz 2 Unterabsatz 2 Satz 2 Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bleibt in seinem bisherigen Geltungsbereich unberührt. 4Sollte die künftige Regelung geringere als bis dahin gewährte Leistungen ergeben, ist eine Rückforderung ausgeschlossen.

Abschnitt IV: Sonstige abweichende oder ergänzende Bestimmungen (§§ 17-24)

§ 17 Eingruppierung

(1) 1Bis zum In-Kraft-Treten der Eingruppierungsvorschriften des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung (mit Entgeltordnung) gelten die §§ 22, 23 und 25 Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung einschließlich der Vergütungsordnung, die kirchlichen Vergütungsordnungen und die §§ 1, 2 Absätze 1 und 2 der Regelung über das Lohngruppenverzeichnis zum Teil B, 1. einschließlich des Lohngruppenverzeichnisses (Teil B, 3. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung) hinaus fort. 2Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 1. Oktober 2005 neu eingestellte Beschäftigte im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich nach Maßgabe dieser Regelung Anwendung. 3An die Stelle der Begriffe Vergütung und Lohn tritt der Begriff Entgelt.

(2) Abweichend von Absatz 1
- gelten Vergütungsordnung und Lohngruppenverzeichnis nicht für ab dem 1. Oktober 2005 in Entgeltgruppe 1 in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung neu eingestellte Beschäftigte,
- gilt die Vergütungsgruppe I der Vergütungsordnung zum Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung ab dem 1. Oktober 2005 nicht fort; die Ausgestaltung entsprechender Arbeitsverhältnisse erfolgt nach Vereinbarung.
- gilt die Vergütungsordnung nicht für Beschäftigte, die nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1. eingruppiert sind.

(3) 1Mit Ausnahme der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 sind alle zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. 2Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 8 Absatz 1 Satz 1 und 2 und Absatz 3.

(4) 1Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des In-Kraft-Tretens der neuen Entgeltordnung erfolgen mit Wirkung für die Zukunft. 2Bei Rückgruppierungen, die in diesem Zusammenhang erfolgen, sind finanzielle Nachteile im Wege einer nicht dynamischen Besitzstandszulage auszugleichen, solange die Tätigkeit ausgeübt wird. 3Die Besitzstandszulage vermindert sich nach dem 30. September 2008 bei jedem Stufenaufstieg um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Stufe; bei Neueinstellungen (§ 1 Absatz 2) vermindert sich die Besitzstandszulage jeweils um den vollen Unterschiedsbetrag. 4Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt.

(5) 1Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 1. Oktober 2005 nicht mehr; §§ 8 und 9 bleiben unberührt. 2Satz 1 gilt auch für Vergütungsgruppenzulagen, es sei denn, dem Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsgruppe der Allgemeinen Vergütungsordnung/Tätigkeitsmerkmale bzw. der kirchlichen Vergütungsordnungen und den in § 25 Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung benannten Berufsgruppen ist eine Vergütungsgruppenzulage zugeordnet, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht; bei Übertragung ,einer entsprechenden Tätigkeit wird diese bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung unter den Voraussetzungen des bisherigen Arbeitsvertragsrechts als Besitzstandszulage in der bisherigen Höhe gezahlt; § 9 Absatz 4 gilt entsprechend.

(6) In der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung erhalten Beschäftigte, denen ab dem 1. Oktober 2005 eine anspruchsbegründende Tätigkeit übertragen wird, eine persönliche Zulage, die sich betragsmäßig nach der entfallenen Techniker-, Meister- und Programmiererzulage bemisst, soweit die Anspruchsvoraussetzungen nach bisherigem Arbeitsvertragsrecht erfüllt sind.

(7) 1Für Eingruppierungen zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung werden die Vergütungsgruppen der Allgemeinen Vergütungsordnung/Tätigkeitsmerkmale (Teil A, 3. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung) und die Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses gemäß Anlagen 4, 4 A und 4 K den Entgeltgruppen des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung zugeordnet. 2In den Fällen des § 16 Absatz 2a ABD Teil A.1. kann die Eingruppierung unter Anwendung der Anlagen 2,2 A und 2 K in die in dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis gem. § 4 Absatz 1 i. V. m. Anlagen 2, 2 A und 2 K, § 8 Absatz 1 und 3 oder durch vergleichbare Regelungen erworbene Entgeltgruppe erfolgen, sofern das unmittelbar vorhergehende Arbeitsverhältnis vor dem 1. Oktober 2005 begründet worden ist. 3In den Fällen des § 16 Absatz 2b Teil A, 1. kann die Eingruppierung unter Berücksichtigung der beim vorherigen Arbeitgeber erreichten Entgelt- oder Vergütungsgruppe erfolgen, soweit und solange eine entsprechende Tätigkeit ausgeübt wird und sofern das vorhergehende Arbeitsverhältnis vor dem 1. Oktober 2005 begründet worden ist. 4Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.

Protokollnotiz zu Absatz 7 Satz 2 und 3:

Im vorherigen Arbeitsverhältnis noch nicht vollzogene Bewährungs-, Tätigkeits- oder Zeitaufstiege werden in dem neuen Arbeitsverhältnis nicht weitergeführt.

(8) 1Beschäftigte, die zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung in Entgeltgruppe 13 eingruppiert werden und die nach der Allgemeinen Vergütungsordnung/Tätigkeitsmerkmale (Teil A, 3. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung) in Vergütungsgruppe II a Teil A, 3. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung mit fünf- bzw. sechsjährigem Aufstieg nach Vergütungsgruppe I b Teil A, 3. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung eingruppiert wären, erhalten bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt ihrer Stufe nach Entgeltgruppe 13 und der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe 14. 2Von Satz 1 werden auch Fallgruppen der Vergütungsgruppe I b Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung erfasst, deren Tätigkeitsmerkmale eine bestimmte Tätigkeitsdauer voraussetzen. 3Die Sätze 1 und 2 gelten auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2.

(9) 1Bis zum In-Kraft-Treten der Eingruppierungsvorschriften des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung gelten die bisherigen Regelungen für Vorarbeiter/-innen und für Vorhandwerker/-innen im bisherigen Geltungsbereich fort; dies gilt auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2. 2 Satz 1 gilt für Lehrgesellen entsprechend. 3Ist anlässlich der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit im Sinne des § 14 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung zusätzlich eine Tätigkeit auszuüben, für die nach bisherigem Recht ein Anspruch auf Zahlung einer Zulage für Vorarbeiter/-innen, Vorhandwerker/-innen oder Lehrgesellen besteht, erhält die/der Beschäftigte bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung abweichend von den Sätzen 1 und 2 sowie von § 14 Absatz 3 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung anstelle der Zulage nach §14 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung für die Dauer der Ausübung sowohl der höherwertigen als auch der zulagenberechtigenden Tätigkeit eine persönliche Zulage in Höhe von insgesamt 10 v. H. ihres/seines Tabellenentgelts.

Protokollnotiz zu Absatz 9 Satz 1 und 2:

Die Zulage für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter, Vorhandwerkerinnen und Vorhandwerker, Fachvorarbeiterinnen und Fachvorarbeiter und vergleichbare Beschäftigte oder Lehrgesellinnen und Lehrgesellen verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen nach dem 31. Dezember 2009 um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

(10) Die Absätze 1 bis 9 gelten für besondere Bestimmungen der Bayerischen Regional-KODA über die Eingruppierungen entsprechend.

Protokollnotiz zu § 17:

1. Die Bayerische Regional-KODA stellt fest, dass in der noch zu beschließenden Entgeltordnung die bisherigen unterschiedlichen materiellen Wertigkeiten aus Fachhochschulabschlüssen (einschließlich Sozialpädagogen/-innen und Ingenieuren/-innen) auf das Niveau der vereinbarten Entgeltwerte der Entgeltgruppe 9 ohne Mehrkosten (unter Berücksichtigung der Kosten für den Personenkreis, der nach der Übergangsphase nicht mehr in eine höhere bzw. niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert ist) zusammengeführt werden; die Abbildung von Heraushebungsmerkmalen oberhalb der Entgeltgruppe 9 bleibt davon unberührt.

2. Weiter wird festgestellt: Gründliche oder gründliche und vielseitige Fachkenntnisse im Sinne ABD Teil A, 2.2 „Allgemeine Tätigkeitsmerkmale“ werden in der Regel durch eine abgeschlossene, einschlägige Ausbildung in einem nach dem BBiG anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren erworben. Wird von Beschäftigten für eine Tätigkeit der Nachweis einer solchen Ausbildung verlangt, ist damit eine Tätigkeit übertragen, die gründliche oder gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert. Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung bleiben hiervon unberührt.

§ 17a Sonderregelung bei Wechsel des Arbeitgebers

Für unter den Geltungsbereich dieser Regelung fallende Beschäftigte gilt bei einem Wechsel von einem Arbeitgeber im Sinne des § 1 Absatz 1 Nr. 1, 2 und 3 Teil A, 1. in der ab dem 1. Oktober 2005 geltenden Fassung zu einem anderen Arbeitgeber in diesem Sinne in derselben (Erz-) Diözese folgende Übergangsregelung:

1. Nach den Bestimmungen des Teil A, 3. in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung bereits zurückgelegte Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege werden bei der Zuordnung zu der Entgeltgruppe des ABD in der ab dem 1. Oktober 2005 geltenden Fassung berücksichtigt, soweit und solange der Beschäftigte eine entsprechende Tätigkeit ausübt.
2. Die Beschäftigen werden bei der Einstellung wenigstens der Stufe 3 zugeordnet, sofern sie bei dem bisherigen Arbeitgeber diese Stufe oder eine höhere bereits erreicht hatten.
3. Im Sinne und nach den Voraussetzungen des § 11 dieser Regelung bereits gewährte kinderbezogene Entgeltbestandteile werden nach Wechsel des Arbeitgebers von dem neuen Arbeitgeber weiter gewährt.
4. 1Zwischen der/dem Beschäftigten, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach dem 30. September 2005 wegen dringender betrieblicher Erfordernisse im Sinne des § 1 Absatz 2 Satz 1 KSchG durch Auflösungsvertrag oder Arbeitgeberkündigung endet, und dem neuen Arbeitgeber kann einzelvertraglich vereinbart werden, dass die bei dem vorherigen Arbeitgeber nach den Bestimmungen der §§ 12 und 13 Teil A, 3. erworbenen Besitzstände in entsprechender Anwendung der Bestimmungen der §§ 12 und 13 Teil A, 3. übernommen werden. 2§ 24 Absatz 2 Teil A, 1. bleibt unberührt.

Protokollnotiz zu § 17a:

1Der Wechsel von einem Arbeitgeber zu einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 17a muss ohne Unterbrechung, d.h. im unmittelbaren Anschluss erfolgen. 2Unschädlich ist eine Unterbrechung nur dann, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen maximal vier Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, an denen das Arbeitsverhältnis nicht bestand.

§ 17b Sonderregelungen zu kinderbezogenen Entgeltbestandteilen bei Wechsel des Arbeitgebers

Für Beschäftigte, die bei ihrem früheren kirchlichen Arbeitgeber kinderbezogene Entgeltbestandteile erhalten haben, und auf die § 17a Nr. 3 keine Anwendung findet, gelten die Besitzstandsregelungen des Beschlusses der Zentral-KODA vom 6.11.2008 (abgedruckt in Anhang I), auch sofern das Arbeitsverhältnis bei dem vorherigen Arbeitgeber nach dem 30. September 2005 begründet worden ist.

§ 18 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 30. September 2005

(1) 1Wird aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleiteten Beschäftigten in der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem 30. September 2007 erstmalig außerhalb von § 10 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, findet das ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung Anwendung. 2Ist die/der Beschäftigte in eine individuelle Zwischenstufe übergeleitet worden, gilt für die Bemessung der persönlichen Zulage § 6 Absatz 2 Satz 1 und 2 entsprechend. 3Bei Überleitung in eine individuelle Endstufe gilt § 6 Absatz 3 Satz 2 entsprechend. 4In den Fällen des § 6 Absatz 4 bestimmt sich die Höhe der Zulage nach den Vorschriften des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

(2) Wird aus dem Geltungsbereich des Teil B in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleiteten Beschäftigten nach dem 30. September 2005 erstmalig außerhalb von § 10 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, gelten bis zum In-Kraft-Treten eines Beschlusses der Bayerischen Regional-KODA über eine persönliche Zulage die bisherigen Regelungen des Teil B in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung mit der Maßgabe entsprechend, dass sich die Höhe der Zulage nach dem ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung richtet, soweit sich aus § 17 Absatz 9 Satz 3 nichts anderes ergibt.

(3) Bis zum In-Kraft-Treten der Eingruppierungsvorschriften des Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung gilt - auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Abatz. 2 - die Regelung des § 14 ABD Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung zur vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit mit der Maßgabe, dass sich die Voraussetzungen für die übertragene höherwertige Tätigkeit nach § 22 Absatz 2 Teil A,1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bzw. den entsprechenden Regelungen für Arbeiter bestimmen.

§ 19 Entgeltgruppe 2 Ü und 15 Ü

(1) Zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem
Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung gelten für Beschäftigte, die in
die Entgeltgruppe 2 Ü übergeleitet worden sind oder die in die Lohngruppe 1 mit Aufstieg nach 2 und 2a oder in die Lohngruppe 2 mit Aufstieg nach 2a eingestellt worden sind oder werden, folgende Tabellenwerte:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig ab 1. März 2012	1.743,03	1.930,48	1.997,83	2.087,61	2.149,34	2.195,37
gültig ab 1. Januar 2013	1.767,43	1.957,51	2.025,80	2.116,84	2.179,43	2.226,11
gültig ab 1. August 2013	1.792,17	1.984,92	2.054,16	2.146,48	2.209,94	2.257,28

(2) 1Übergeleitete Beschäftigte der Vergütungsgruppe I zum ABD Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung unterliegen dem ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung. 2 Sie werden in die Entgeltgruppe 15 Ü übergeleitet. 3Für sie gelten folgende Tabellenwerte:

	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig ab 1. März 2012	4.915,99	5.449,11	5.954,18	6.290,91	6.369,47
gültig ab 1. Januar 2013	4.984,81	5.525,40	6.037,54	6.378,98	6.458,64
gültig ab 1. August 2013	5.054,60	5.602,76	6.122,07	6.468,29	6.549,06

4Die Verweildauer in den Stufen 2 bis 5 beträgt jeweils fünf Jahre. 5§ 6 Absatz 4 findet keine Anwendung. 6Für Beschäftigte der Entgeltgruppe 15 Ü sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten.

§ 20 Jahressonderzahlung 2006

Die mit dem Entgelt für den Monat November 2006 spätestens jedoch Anfang Dezember zu zahlende Jahressonderzahlung berechnet sich für Beschäftigte nach § 1 Absatz 1 und 2 nach den Bestimmungen des § 20 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung mit folgenden Maßgaben:

1. Der Bemessungssatz der Jahressonderzahlung beträgt in allen Entgeltgruppen 82,14 v. H.

2. 1Der sich nach Nr. 1 ergebende Betrag der Jahressonderzahlung erhöht sich um einen Betrag in Höhe von 255,65 Euro. 2Bei Beschäftigten, denen am 1. Juli 2006 Entgelt nach einer der Entgeltgruppen 1 bis 8 zusteht, erhöht sich dieser Zusatzbetrag auf 332,34 Euro. 3Teilzeitbeschäftigte erhalten von dem Zusatzbetrag nach Satz 1 oder 2 den Teil, der dem Anteil ihrer Arbeitszeit an der Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. 4Der Zusatzbetrag nach den Sätzen 1 bis 3 ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

3. Der sich nach Nr. 1 ergebende Betrag der Jahressonderzahlung erhöht sich für jedes Kind, für das Beschäftigte im September 2006 kinderbezogene Entgeltbestandteile gemäß § 11 erhalten, um 25,56 Euro.

Protokollnotiz zu § 20:

Die Regelung über eine Zuwendung für Mitarbeiter Teil C, 6. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bleibt bis zum 31.12.2005 in Kraft.

§ 21 Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

Bezüge im Sinne des § 36 Absatz 1 Unterabsatz 2 Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung, § 31 Absatz 2 Unterabsatz 2 Teil B, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung für Arbeitsleistungen bis zum 30. September 2005 werden nach den bis dahin jeweils geltenden Regelungen abgerechnet, als ob das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30. September 2005 beendet worden wäre.

§ 22 Bereitschaftszeiten

[1]Nr. 3 SR 2r Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung für Hausmeister und entsprechende Arbeitsvertragsregelungen für Beschäftigtengruppen mit Bereitschaftszeiten innerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit gelten fort. [2]Dem Anhang zu § 9 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung widersprechende Regelungen zur Arbeitszeit sind bis zum 31. Dezember 2005 entsprechend anzupassen.

§ 23 Sonderregelungen für besondere Berufsgruppen

Die Überleitungs-, Übergangs- und Besitzstandsregelungen für besondere Berufsgruppen ergeben sich aus der Anlage 5.

§ 24 Einmalzahlungen für 2006 und 2007

(1) Die von § 1 Absatz 1 und 2 erfassten Beschäftigten erhalten für die Jahre 2006 und 2007 jeweils eine Einmalzahlung in Höhe von 300 Euro, die in zwei Teilbeträgen in Höhe von jeweils 150 Euro mit den Bezügen für die Monate April und Juli der Jahre 2006 und 2007 ausgezahlt wird.

(2) 1Der Anspruch auf die Teilbeträge nach Absatz 1 besteht, wenn die/der Beschäftigte an mindestens einem Tag des jeweiligen Fälligkeitsmonats Anspruch auf Bezüge (Entgelt, Urlaubsentgelt oder Entgelt im Krankheitsfall) hat; dies gilt auch für Kalendermonate, in denen nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht gezahlt wird. 2Die jeweiligen Teilbeträge werden auch gezahlt, wenn eine Beschäftigte wegen der Beschäftigungsverbote nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes in dem jeweiligen Fälligkeitsmonat keine Bezüge erhalten hat.

(3) 1Nichtvollbeschäftigte erhalten den jeweiligen Teilbetrag der Einmalzahlung, der dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten entspricht. 2Maßgebend sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. April bzw. 1. Juli.

(4) Die Einmalzahlungen sind bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

Abschnitt IVa: Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (§ 24a-24b)

§ 24a Überleitung der Beschäftigten in die Anlage F zum Teil A, 1. und weitere Regelungen

(1) 1Die unter den Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1. fallenden Beschäftigten (§ 1 Abs. 1 und 2) werden am 1. November 2009 in die Entgeltgruppe, in der sie nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1. eingruppiert sind, übergeleitet. 2Die Stufenzuordnung in der neuen Entgeltgruppe bestimmt sich nach Absatz 2, das der/dem Beschäftigten in der neuen Entgeltgruppe und Stufe zustehende Entgelt nach den Absätzen 3 und 4. 3Die Absätze 5 bis 10 bleiben unberührt.

(2) 1Die Beschäftigten werden wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe, in der sie gemäß dem Anhang der Anlage F zum Teil A, 1. eingruppiert sind, zugeordnet:

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe	neue Stufe und Jahr
1 →	1
2/1 →	2/1
2/2 →	2/2
3/1 →	2/3
3/2 →	3/1
3/3 →	3/2
4/1 →	3/3
4/2 →	3/4
4/3 →	4/1
4/4 →	4/2
5/1 →	4/3
5/2 →	4/4
5/3 →	5/1
5/4 →	5/2
5/5 →	5/3
6/1 →	5/4
6/2 →	5/5.

2Beschäftigte, die in ihrer bisherigen Entgeltgruppe in der Stufe 6 mindestens zwei Jahre zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 zugeordnet. 3§ 1 Abs. 2 Satz 7 der Anlage zu § 44 Teil A, 1. bleibt unberührt. 4Für Beschäftigte der bisherigen Entgeltgruppe 8, die in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die verlängerte Stufenlaufzeit in den Stufen 4 und 5 gemäß

§ 1 Abs. 2 Satz 8 der Anlage zu § 44 Teil A, 1. bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen ist. **5** Abweichend von Satz 1 werden Beschäftigte der bisherigen Entgeltgruppe 9, die in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe zugeordnet:

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe	neue Stufe und Jahr
1 →	1
2/1 →	2/1
2/2 →	2/2
3/1 →	2/3
3/2 →	3/1
3/3 →	3/2
4/1 →	3/3
4/2 →	3/4
4/3 →	4/1
4/4 →	4/2
4/5 →	4/3
4/6 →	4/4
4/7 →	4/5
4/8 →	4/6
4/9 →	4/7
5/1 →	4/8
5/2 →	5/1
5/3 →	5/2
5/4 →	5/3
5/5 →	5/4
5/6 →	5/5
5/7 →	5/6
5/8 →	5/7
5/9 →	5/8
5/10 →	5/9
5/11 →	5/10.

6Beschäftigte, die in ihrer bisherigen Entgeltgruppe in der Stufe 5 mindestens elf Jahre zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 zugeordnet. **7**Für Beschäftigte der bisherigen Entgeltgruppe 9, die in der Entgeltgruppe S 9 eingruppiert sind, gilt Satz 4 mit der Maßgabe, dass die Stufenlaufzeiten gemäß

§ 1 Abs. 2 Satz 6 der Anlage zu § 44 Teil A, 1. bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen sind. 8 Maßgeblich sind dabei ausschließlich die in der bisherigen Entgeltgruppe erreichte Stufe und die in dieser Stufe zurückgelegte Laufzeit. 9Innerhalb des nach Satz 1, Satz 4, Satz 5 oder Satz 7 zugeordneten Jahres der Stufenlaufzeit ist die in der bisherigen Stufe unterhalb eines vollen Jahres zurückgelegte Zeit für den Aufstieg in das nächste Jahr der Stufenlaufzeit bzw. in eine höhere Stufe zu berücksichtigen. 10Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 1 Abs. 2 Satz 6 bis 8 der Anlage zu § 44 Teil A, 1.

(3) 1Es wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das sich aus dem am 31. Oktober 2009 zustehenden Tabellenentgelt oder aus dem Entgelt einer individuellen Endstufe einschließlich eines nach § 17 Abs. 4 Satz 2 Teil A, 1. gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrages sowie einer am 31. Oktober 2009 nach § 9 oder § 17 Abs. 5 Satz 2 zustehenden Besitzstandszulage zusammensetzt. 2In den Fällen des § 8 Abs. 3 Satz 2 tritt an die Stelle des Tabellenentgelts das Entgelt aus der individuellen Zwischenstufe. 3Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt, anschließend wird das zustehende Entgelt nach § 24 Abs. 2 Teil A, 1. berechnet. 4Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im Oktober 2009 oder für keinen Tag dieses Monats Entgelt erhalten haben, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten. 5Beschäftigte, die im November 2009 in ihrer bisherigen Entgeltgruppe bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einen Stufenaufstieg gehabt hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Oktober 2009 erfolgt. 6Bei am 1. Oktober 2005 vom ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung in das ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung übergeleiteten Beschäftigten, die aus den Stufen 2 bis 5 ihrer Entgeltgruppe, in der sie am 31. Oktober 2009 eingruppiert sind, übergeleitet werden, wird das Vergleichsentgelt um 2,65 v.H. erhöht. 7Bei Beschäftigten, die am 1. Oktober 2005 vom ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung in das ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung übergeleitet wurden und die nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1. in Entgeltgruppe S 8 oder S 9 eingruppiert sind, erfolgt abweichend von Satz 6 eine Erhöhung des Vergleichsentgelts um 2,65 v.H., wenn sie aus den Stufen 2 bis 4 der Entgeltgruppe 9 übergeleitet werden.

(4) 1Ist das Vergleichsentgelt niedriger als das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe der Entgeltgruppe, in der die/der Beschäftigte am 1. November 2009 eingruppiert ist, erhält die/der Beschäftigte das entsprechende Tabellenentgelt ihrer/seiner Entgeltgruppe. 2Übersteigt das Vergleichsentgelt das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe, erhält die/der Beschäftigte so lange das Vergleichsentgelt, bis das Tabellenentgelt unter Berücksichtigung der Stufenlaufzeiten nach § 1 Abs. 2 Satz 6 bis 8 der Anlage zu § 44 Teil A, 1. das Vergleichsentgelt erreicht bzw. übersteigt. 3Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe, in der die/der Beschäftigte nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1. eingruppiert ist, wird die/der Beschäftigte einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. 4 Erhält die/der Beschäftigte am 31. Oktober 2009 Entgelt nach einer individuellen Endstufe, wird sie/er in der Entgeltgruppe, in der sie/er nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1. eingruppiert ist, derjenigen Stufe zugeordnet, deren Betrag mindestens der individuellen Endstufe entspricht. 5Steht der/dem Beschäftigten am 31. Oktober 2009 eine Besitzstandszulage nach § 9 oder § 17 Abs. 5 Satz 2 zu, ist diese bei Anwendung des Satzes 4 dem Betrag der individuellen Endstufe hinzuzurechnen. 6 Liegt der Betrag der individuellen Endstufe – bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage – über der höchsten Stufe, wird die/der Beschäftigte erneut einer dem Betrag der bisherigen individuellen Endstufe – bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage –

entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. 7Das Vergleichsentgelt verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die nächsthöhere Stufe; eine individuelle Endstufe nach Satz 3 und 6 verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

(5) 1Werden Beschäftigte, die nach dem 31. Oktober 2009 das Vergleichsentgelt erhalten, höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens dem Vergleichsentgelt entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. 2Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. 3Werden Beschäftigte, die das Vergleichsentgelt oder Entgelt aus einer individuellen Endstufe erhalten, herabgruppiert, erhalten sie in der niedrigeren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag unterhalb des Vergleichsentgelts bzw. der individuellen Endstufe liegt, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. 4In den Fällen von Satz 1 bis 3 gilt Absatz 2 Satz 10 und in den Fällen von Satz 1 und Satz 2 gilt § 17 Abs. 4 Satz 2 ABD Teil A, 1 entsprechend.

(6) Das Vergleichsentgelt steht dem Tabellenentgelt im Sinne des § 15 Abs. 1 Teil A, 1. gleich.

(7) Auf am 1. Oktober 2005 aus dem ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung in das ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung übergeleitete Beschäftigte, die nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1. in der Entgeltgruppe S 8 oder S 9 eingruppiert wären, finden mit Ausnahme der Beschäftigten in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/ Sozialpädagogen die Absätze 1 bis 6 nur Anwendung, wenn sie bis zum 30. Juni 2010 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1. schriftlich geltend machen.

(8) 1Abweichend von § 15 Abs. 2 Teil A, 1. gelten für am 1. Oktober 2005 aus dem ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Oktober 2009 eine Besitzstandszulage nach § 9 zusteht und die

a) nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1. in der Entgeltgruppe S 11 eingruppiert sind, folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 11 Ü:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig ab 1. März 2012	2.491,41	2.809,09	2.946,76	3.285,63	3.550,38	3.709,22
gültig ab 1. Januar 2013	2.526,29	2.848,42	2.988,01	3.331,63	3.600,09	3.761,15
gültig ab 1. August 2013	2.561,66	2.888,30	3.029,84	3.378,27	3.650,49	3.813,81

b) nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1. in der Entgeltgruppe S 12 eingruppiert sind, folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 12 Ü:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig ab 1. März 2012	2.586,14	2.850,89	3.105,04	3.327,42	3.602,76	3.719,25
gültig ab 1. Januar 2013	2.622,35	2.890,80	3.148,51	3.374,00	3.653,20	3.771,32
gültig ab 1. August 2013	2.659,06	2.931,27	3.192,59	3.421,24	3.704,34	3.824,12

c) nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1. in der Entgeltgruppe S 13 eingruppiert sind, folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 13 Ü:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig ab 1. März 2012	2.692,05	2.903,84	3.168,58	3.380,37	3.645,11	3.777,49
gültig ab 1. Januar 2013	2.729,74	2.944,49	3.212,94	3.427,70	3.696,14	3.830,37
gültig ab 1. August 2013	2.767,96	2.985,71	3.257,92	3.475,69	3.747,89	3.884,00

2Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 6 mit Ausnahme von Absatz 3 Satz 6 entsprechend.

(9) 1Abweichend von § 15 Abs. 2 Teil A, 1. gelten für am 1. Oktober 2005 aus dem ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Oktober 2009 eine Besitzstandszulage nach § 9 zusteht und die nach Absatz 2 aus den Stufen 3 oder 4 ihrer bisherigen Entgeltgruppe übergeleitet werden und nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1. in der Entgeltgruppe S 16 eingruppiert sind, in den Stufen 3, 4 und 5 folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 16 Ü:

	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
gültig ab 1. März 2012	3.436,37	3.812,31	4.045,29
gültig ab 1. Januar 2013	3.484,48	3.865,68	4.101,92
gültig ab 1. August 2013	3.533,26	3.919,80	4.159,35

2Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 6 mit Ausnahme von Absatz 3 Satz 6 entsprechend. 3Mit Erreichen der Stufe 6 gilt der Tabellenwert der Stufe 6.

(10) §§ 8, 9 und § 17 Abs. 7 finden auf Beschäftigte, die nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1. eingruppiert sind, keine Anwendung.

(11) 1Ein am 31. Oktober 2009 zustehender Strukturausgleich steht nach den Regelungen des § 12 auch nach der Überleitung in eine Entgeltgruppe nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1. zu; die Anrechnung des Unterschiedsbetrages bei Höhergruppierungen nach § 12 Abs. 4 bleibt unberührt. 2Ein am 1. November 2009 noch nicht zustehender Strukturausgleich, der nach Überleitung aus dem ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung aus der Ortszuschlagsstufe 2 zu zahlen ist, wird um den Betrag gekürzt, der bei Überleitung aus dem ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung aus derselben Vergütungsgruppe und aus derselben Stufe aus der Ortszuschlagsstufe 1 in der Anlage 3 A ausgewiesen ist. 3Die Kürzung erfolgt unabhängig davon, ab welchem Zeitpunkt und für welche Dauer der Strukturausgleich den aus Ortszuschlagsstufe 1 übergeleiteten Beschäftigten zusteht. 4Am 1. November 2009 noch nicht zustehende Strukturausgleiche für aus Ortszuschlagsstufe 1 übergeleitete Beschäftigte entfallen.

(12) Die sich aus der Eingruppierung der Beschäftigten nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1. bzw. nach Absatz 8 und 9 ergebenden Entgeltsteigerungen gelten als allgemeine Entgeltanpassung im Sinne von § 10 Satz 9.

§ 24b Überleitung von Beschäftigten, die Anspruch auf eine Zulage nach dem bis zum 30.09.2009 geltenden § 14a Teil A, 1. haben, in die Anlage F

Auf Beschäftigte, die am 31.10.2009 Anspruch auf eine Zulage gemäß § 14a Absatz 1, 3 oder 4 Teil A, 1. haben, findet § 24a mit der Maßgabe Anwendung, dass diese Beschäftigten für die Überleitung so behandelt werden, als wären sie in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert.

Abschnitt IVb: Besondere Regelungen zur Anpassung der besonderen Stufenlaufzeiten in Entgeltgruppe 9 an die VKA-Regelungen (§ 24c)

§ 24c Zuordnung zu Stufenlaufzeiten in Entgeltgruppe 9 nach Anpassung der besonderen Stufenlaufzeiten gem. Anhang zu § 16 ABD Teil A, 1.

1. Sind Laufzeiten der Stufen 1 bis 4 vor dem 01.07.2010 vollendet, so verbleibt es bei den in den Anlagen 2 und 4 Teil A, 3. in der bis zum 30.06.2010 geltenden Fassung ausgewiesenen Stufenlaufzeiten.

2. Ist eine der Stufenlaufzeiten der Stufe 2 bzw. 3 (Anlagen 2 und 4 Teil A, 3. in der bis zum 30.06.2010 geltenden Fassung) vor dem 01.07.2010 noch nicht vollendet, erfolgt die Zuordnung zu einer Stufe und dem Jahr innerhalb der Stufenlaufzeit nach folgender Tabelle:

Jahr in EG 9	Stufe alt/im ... Jahr dieser Stufe	Stufe neu/im ....Jahr dieser Stufe
1	1/1	1/1
2	2/1	2/1
3	2/2	2/2
4	2/3	3/1
5	2/4	3/2
6	**2/5**	**3/3**
7	**3/1**	**4/1**
8	**3/2**	**4/2**
9	**3/3**	**4/3**
10	**3/4**	**4/4**
11	**3/5**	**4/5**
12	**3/6**	**4/6**
13	**3/7**	**4/7**
14	**3/8**	**4/8**
15	**3/9**	**4/9**
16	4/1	**Beginn Laufzeit Zulage/1**
17	4/2	
18	4/3	
19	4/4	
20	4/5	
21	Beginn Laufzeit Zulage	

Abschnitt V: Anlagen

Anlage 1: ABD Teil A, 1. Abschnitt I bis VI in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

Teil A

Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Angestellte

1. Allgemeine arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Angestellte

Abschnitt I

§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich

(1) Die Bestimmungen des ABD Teil A gelten für Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter bei den folgenden Anstellungsträgern:
1. den einzelnen (Erz-)Diözesen, auch als Rechtsträger von selbstständig geführten Einrichtungen,
2. den Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
3. den Verbänden von Kirchengemeinden,
4. den sonstigen öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
5. den sonstigen kirchlichen Rechtsträgern und ihren Einrichtungen, unbeschadet ihrer Rechtsform, soweit sie gehalten sind, die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen,
6. den Instituten des geweihten Lebens päpstlichen Rechts und den Gesellschaften des apostolischen Lebens päpstlichen Rechts, soweit diese verbindlich entschieden haben, dass die vom (Erz-)Bischof in Kraft gesetzten Beschlüsse der BayRK bzw. der Lehrerkommission (§ 12 BayRKO) auch für ihre Einrichtungen in den bayer. (Erz-)Diözesen gleichfalls als in Kraft gesetzt gelten, wenn diese in einer der Rentenversicherung der Angestellten unterliegenden Beschäftigung tätig sind (Angestellte).
(2) Mit Arbeitnehmern in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Tätigkeit kann im Arbeitsvertrag vereinbart werden, dass sie als Angestellte nach dem ABD beschäftigt werden, wenn ihre Tätigkeit in der jeweiligen Vergütungsordnung aufgeführt ist.

Anmerkung: Die Begriffe „Mitarbeiter“ und „Angestellter“ umfassen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie weibliche und männliche Angestellte.

§ 2 Sonderregelungen

Für Angestellte
a) frei,
b) in Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen nicht in ärztlicher Behandlung stehen,
c) als Ärzte und Zahnärzte an den in der Sonderregelung 2 b genannten Anstalten und Heimen,
d) bis k) frei,
l) als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft
m) als Bibliothekare an Büchereien in kirchlicher Trägerschaft,
n) bis o) frei,
p) in Landwirtschaft, Wein- und Obstbau,
q) im forstlichen Außendienst,
r) als Hausmeister,
s) bis x) frei,
y) als Zeitangestellte, als Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und als Aushilfsangestellte,

z1) bis z2) frei,
gilt das ABD Teil A mit den Sonderregelungen (ABD Teil A, 2.).

§ 2 a Dienst- und Vergütungsordnungen

Für Angestellte
1. als Pastoralassistenten und Pastoralreferenten,
2. als Gemeindeassistenten und Gemeindereferenten,
3. als Religionslehrer i. K.,
4. als Mesner,
5. als Kirchenmusiker,
6. als pädagogische Fach- und Zweitkräfte in Katholischen Kindertagesstätten,
7. als Mitarbeiter in der kirchlichen Verbands- und Bildungsarbeit,
8. als Mitarbeiter in der kirchlichen Jugendarbeit,
9. als Pfarrsekretärinnen
gilt das ABD Teil A, insbesondere die DO und VO (ABD Teil A, 4.).

§ 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Das ABD Teil A gilt nicht für
a) Angestellte in Brauereien, Gaststätten und Hotels, soweit anderweitige kollektivrechtliche Regelungen vereinbart sind, b) bis c) frei,
d) Angestellte,
aa) die Arbeiten nach § 260 SGB III oder nach den §§ 19 und 20 BSHG verrichten oder
bb) für die Eingliederungszuschüsse nach § 217 SGB III für ältere Arbeitnehmer (§ 218 Abs. 1 Nr. 3 SGB III) gewährt werden,
e) frei,
f) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zweck ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontäre und Praktikanten, die in ABD Teil D gesondert geregelt sind,
g) Lektoren, Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten, wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten,
h) Angestellte, die eine über die höchste Vergütungsgruppe des ABD hinausgehende Vergütung erhalten,
i) bis m) frei,
n) Angestellte, die im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – kurzfristig beschäftigt sind.
o) bis w) frei,
x) Kleriker gem. c. 1009 CIC/83.

Anmerkung zu Buchst. h:

Eine über die höchste Vergütungsgruppe hinausgehende Vergütung ist eine monatliche Vergütung, die höher ist als die monatliche Vergütung, die dem Angestellten beim Wirksamwerden des Arbeitsvertrages nach § 26 in der Vergütungsgruppe I zustehen würde.

Abschnitt II
Arbeitsvertrag

§ 4 Inhalt, Schriftform, Nebenabreden

(1) Für das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiter im Dienst der Kath. Kirche gelten die von der BayRK beschlossenen und vom (Erz-)Bischof für die (Erz-)Diözese in Kraft gesetzten arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen der bayerischen (Erz-)Diözesen in ihrer jeweiligen Fassung.

(2) 1Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem Angestellten ist eine Ausfertigung auszuhändigen. 2Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. 3 Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
(3) 1Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. 2Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch das ABD vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 5 Probezeit

1Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder der Angestellte im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis nach den Regelungen für Auszubildende bei derselben Dienststelle oder bei derselben Einrichtung eingestellt wird. 2Hat der Angestellte in der Probezeit an insgesamt mehr als zehn Arbeitstagen nicht gearbeitet, verlängert sich die Probezeit um die Zahl von Arbeitstagen, die der Zahl der über zehn hinausgehenden Fehltage entspricht.

Abschnitt III
Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 6 frei

§ 7 Ärztliche Untersuchung

(1) Der Angestellte hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen. (2) 1Der Arbeitgeber kann bei gegebener Veranlassung durch einen Vertrauensarzt feststellen lassen, ob der Angestellte dienstfähig oder frei von ansteckenden Krankheiten ist. 2Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.
(3) 1Angestellte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Einrichtungen beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. 2 Angestellte, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.
(4) 1Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber. 2Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Angestellten auf seinen Antrag bekannt zu geben.

Protokollnotiz zu Abs. 2:

Die BayRK geht davon aus, dass der Begriff „Vertrauensarzt“ in § 7 Abs. 2 als ein vom Arbeitgeber mit der Untersuchung beauftragter Arzt zu verstehen ist.

§ 8 Allgemeine Pflichten

(1) Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der jeweiligen Fassung ist Bestandteil der Arbeitsverträge der Mitarbeiter im Dienst der Kath. Kirche in den bayerischen (Erz-) Diözesen.
(2) 1Der Angestellte ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. 2Beim Vollzug einer dienstlichen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. 3 Der Angestellte hat Anordnungen, deren Ausführung – ihm erkennbar – den Strafgesetzen zuwiderlaufen würde, nicht zu befolgen.
(3) 1Zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem kirchlichen Arbeitsverhältnis ist die Schlichtungsstelle anzurufen. 2Das Verfahren richtet sich nach der „Ordnung für Schlichtungsverfahren zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Dienstgebern und Mitarbeitern aus

dem Arbeitsverhältnis in den bayer. (Erz-)Diözesen“. 3Das Recht des Mitarbeiters, das staatliche Arbeitsgericht fristgerecht anzurufen, bleibt davon unberührt. 4Auf die Anrufung der Schlichtungsstelle können Dienstgeber und Mitarbeiter im Einzelfall einvernehmlich verzichten.

§ 9 Schweigepflicht

(1) Der Angestellte hat über Angelegenheiten der Verwaltung oder der Einrichtung, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung des Arbeitgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) 1Ohne Genehmigung des Arbeitgebers darf der Angestellte von dienstlichen Schriftstücken, Formeln, Zeichnungen, bildlichen Darstellungen, chemischen Stoffen oder Werkstoffen, Herstellungsverfahren, Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen, Proben oder Probestücke verschaffen. 2Diesem Verbot unterliegen die Angestellten bezüglich der sie persönlich betreffenden Vorgänge nicht, es sei denn, dass deren Geheimhaltung durch Gesetz oder dienstliche Anordnung vorgeschrieben ist.

(3) Der Angestellte hat auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Verwaltung oder der Einrichtung herauszugeben.

(4) Der Angestellte hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

§ 10 Belohnungen und Geschenke[1]

(1) Der Angestellte darf Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen.

(2) Werden dem Angestellten Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

[1] In Anlehnung an die Regelungen des Freistaates Bayern wurde von den bayerischen (Erz-)Bischöfen folgende Bekanntmachung erlassen:

1. Die Verletzung der Pflichten gem. § 10 ABD Teil A, 1., § 12 ABD Teil B, 1. und § 4 a ABD Teil D kann einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen; ggf. entsteht Schadensersatzpflicht.**

2. Die Dienstvorgesetzten haben dafür Sorge zu tragen, dass ihre Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen über diese Verpflichtungen belehrt werden.

3. Die Dienstvorgesetzten haben etwaigen Verstößen nach Möglichkeit durch geeignete organisatorische und personalpolitische Maßnahmen vorzubeugen.

****in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung**

§ 11 Nebentätigkeit

(1) Nebentätigkeit ist jede Tätigkeit, die neben der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit ausgeübt wird.

(2) 1Jede auf Erwerb oder Gewinn ausgerichtete Nebentätigkeit ist dem Inhalt, dem zeitlichen Umfang sowie der beabsichtigten Dauer nach vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber schriftlich anzuzeigen. 2 Auch wesentliche Änderungen sind anzuzeigen.

(3) Eine Nebentätigkeit ist zu untersagen, wenn und soweit sie

a) gegen kirchliche oder staatliche Gesetze verstößt,

b) mit dem Ansehen des kirchlichen Dienstes nicht vereinbar ist,

c) den Mitarbeiter in Widerspruch zu seinen dienstlichen Pflichten bringt,

d) in Konkurrenz zu der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit des Mitarbeiters steht,

e) die Zeit oder die Arbeitskraft des Mitarbeiters so stark in Anspruch nimmt, dass die ordnungsgemäße Erfüllung seiner arbeitsvertraglich vereinbarten Pflichten beeinträchtigt wird.

(4) 1Nebentätigkeiten sind außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit wahrzunehmen. 2Ausnahmen dürfen nur in besonders begründeten Fällen, insbesondere im kirchlichen Interesse, zugelassen werden.

(5) Auch nicht anzeigepflichtige Nebentätigkeiten dürfen die Dienstobliegenheiten nicht beeinträchtigen.

(6) 1Für die Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal oder Material des Arbeitgebers bei der Ausübung einer Nebentätigkeit bedarf der Mitarbeiter der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers. 2 Für die Benützung ist vom Arbeitgeber ein angemessenes Entgelt festzusetzen.

§ 12 Versetzung, Abordnung, Zuweisung

(1) 1Der Angestellte kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. 2Soll der Angestellte an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist er vorher zu hören.

(2) 1Dem Angestellten kann im dienstlichen/betrieblichen oder kirchlichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich bewertete Tätigkeit bei einer Einrichtung außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs des ABD oder bei einer anderen kirchlichen Einrichtung zugewiesen werden. 2Die Rechtsstellung des Angestellten bleibt unberührt; Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden angerechnet, sofern nicht in besonderen Fällen im Einvernehmen mit der für das kirchliche Arbeitsvertragsrecht zuständigen Stelle des Arbeitgebers von der Anrechnung ganz oder teilweise abgesehen wird.

(3) Während der Probezeit (§ 5) darf der Angestellte ohne seine Zustimmung weder versetzt noch abgeordnet werden.

§ 13 Personalakten

(1) 1Der Angestellte hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. 2Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. 3Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. 4Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.

(2) 1Der Angestellte muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. 2Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

Anmerkung zu Abs. 1:

Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.

§ 14 Haftung

(1) Der Mitarbeiter hat einen vorsätzlich oder grob fahrlässig verursachten Schaden im Rahmen des allgemeinen Haftungsrechts dem Arbeitgeber zu ersetzen.

(2) Fügt der Mitarbeiter in Ausübung seines Dienstes weder vorsätzlich noch grob fahrlässig einem Dritten Schaden zu, tritt der Arbeitgeber für den verursachten Schaden ein, soweit es sich nicht um KFZ-Schäden handelt.

(3) 1Verursacht der Mitarbeiter während einer Dienstfahrt weder vorsätzlich noch grob fahrlässig einen Schaden, ersetzt der Arbeitgeber den am KFZ des Mitarbeiters entstandenen Schaden. 2Hat der Mitarbeiter für sein KFZ eine Fahrzeugteilversicherung abgeschlossen, erstattet der Arbeitgeber bei Teilkaskoschäden nur den Selbstbeteiligungsanteil, den der Mitarbeiter zu tragen hat.

Abschnitt IV
Arbeitszeit[1]

[1] **Für Mitarbeiter in kirchenspezifischen Tätigkeitsbereichen oder im liturgischen Bereich beachte auch: „Kirchliche Arbeitszeitordnung“ (KAZO), ABD Teil C, 1.**

§ 15 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) 1Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. 2Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. 3Bei Angestellten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden

a) bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 49 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,

b) bis zu elf Stunden täglich (durchschnittlich 54 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,

c) bis zu zwölf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn der Angestellte lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muss, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten.

(3) Die regelmäßige Arbeitszeit kann bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich) verlängert werden, wenn Vor- und Abschlussarbeiten erforderlich sind.

(4) In Einrichtungen, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über zehn Stunden täglich, verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt wird (Jahreszeitenausgleich).

(5) Für die Einführung von Kurzarbeit gelten die gesetzlichen Vorschriften.

(6) 1In Einrichtungen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden. 2 Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. 3Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. 4Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde die Stundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1) gezahlt.

5Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag des Angestellten durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

6Soweit Mesner, Kirchenmusiker, Gemeinde- und Pastoralassistenten und –referenten zu den in Unterabs. 1 genannten Zeiten tätig sind, finden die Unterabs. 2 und 3 keine Anwendung.

(6a) 1Der Angestellte ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). 2Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

3Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) vergütet. 4Die Bewertung darf 15 v. H., vom 8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat an 25 v.H nicht unterschreiten.

5Die danach errechnete Arbeitszeit kann statt dessen bis zum Ende des 3. Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). 6Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. 7Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

(6b) 1Der Angestellte ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). 2Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

3Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) vergütet.

4Für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt. 5Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt.

6Wird der Angestellte während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

7Die Überstundenvergütung für die sich nach Unterabs. 3 ergebenden Stunden entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung erteilt wird (Freizeitausgleich). Für den Freizeitausgleich gilt Abs. 6 a Unterabs. 3 entsprechend.

(7) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle oder am Sammelplatz.

(8) 1Woche ist der Zeitraum von Montag 00.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr.

2Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.

3Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit am Sonntag zwischen 00.00 Uhr und 24.00 Uhr; Entsprechendes gilt für die Arbeit an Feiertagen, Vorfesttagen (§ 16 Abs. 2) und Samstagen.

4Wochenfeiertage sind die Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.

5Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr.

6Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Angestellte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. 7Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

8Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.

Anmerkung zu Abs. 1:

Für die Durchführung sog. Sabbatjahrmodelle kann ein längerer Ausgleichszeitraum zugrunde gelegt werden.

Anmerkung zu Abs. 7:

Der Begriff der Arbeitsstelle ist weiter als der Begriff des Arbeitsplatzes. Er umfasst die Einrichtung oder Einrichtungsteile in dem

Gebäude/Gebäudeteil, in dem der Angestellte arbeitet.

§ 15 a aufgehoben

§ 15 b Teilzeitbeschäftigung

(1) 1Mit vollbeschäftigten Angestellten soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 und die Sonderregelungen hierzu) vereinbart werden, wenn sie
a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.
2Die Teilzeitbeschäftigung nach Unterabs. 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. 3Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.
(2) Vollbeschäftigte Angestellte, die in anderen als den in Abs. 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
(3) Ist mit einem früher vollbeschäftigten Angestellten auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Angestellte bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.
(4) Die Abs. 1 bis 3 sind auf teilzeitbeschäftigte Angestellte entsprechend anzuwenden.

§ 15 c Mindestdauer, zeitliche Lage der Arbeitszeit

(1) Wird der Mitarbeiter vertraglich zur Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall in Anspruch genommen, ist für einen bestimmten Zeitraum (Woche, Monat oder drei Monate) eine bestimmte Mindestzahl von Wochenarbeitsstunden vertraglich festzulegen.
(2) Der Arbeitgeber hat dem Mitarbeiter die zeitliche Lage der Arbeitszeit (Anfang und Ende) so früh wie möglich mitzuteilen.
(3) § 4 Abs. 3 des Beschäftigungsförderungsgesetzes findet keine Anwendung.

§ 15 d Arbeitsplatzteilung

(1) 1Vereinbart der Arbeitgeber ausnahmsweise mit zwei oder mehr Mitarbeitern, dass sich diese die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen (Arbeitsplatzteilung), so ist er beim Abschluss des Arbeitsvertrages für den Mitarbeiter vorab berechtigt, die in die Arbeitsplatzteilung einbezogenen Mitarbeiter für den Fall eines dringenden betrieblichen Erfordernisses zur Vertretung des anderen Mitarbeiters arbeitsvertraglich zu verpflichten. 2Der Mitarbeiter ist zur Vertretung nur verpflichtet, soweit sie ihm im Einzelfall zumutbar ist.
(2) Abs. 1 ist entsprechend anzuwenden, wenn sich Gruppen von Mitarbeitern auf bestimmten Arbeitsplätzen in festgelegten Zeitabschnitten abwechseln, ohne dass eine Arbeitsplatzteilung i. S. d. Abs. 1 vorliegt.

§ 16 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen, Arbeitszeit an Mariä Himmelfahrt

(1) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.

(2) 1Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr jeweils ganztägig sowie an dem Tage vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag jeweils ab 12.00 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt. 2Dem Angestellten, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.

(3) 1Dem Mitarbeiter wird an Mariä Himmelfahrt ganztägig unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen Arbeitsbefreiung erteilt. 2Dem Mitarbeiter, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.

Anmerkung zu Abs. 2 und Abs. 3:

Die nach Satz 1 zustehende Arbeitsbefreiung an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr und an Mariä Himmelfahrt ist für Angestellte, die dienstplanmäßig an allen Tagen der Woche oder im Wechselschicht- oder Schichtdienst arbeiten und deren Dienstplan an einem oder an beiden dieser Tage für die Zeit bis 12.00 Uhr keine Arbeit vorsieht, im Umfang von jeweils einem Zehntel der für den Angestellten geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren, es sei denn, diese Tage fallen auf einen Samstag oder Sonntag, oder bei Angestellten, deren Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist, auf einen für den Angestellten regelmäßig arbeitsfreien Tag.

§ 16 a Nichtdienstplanmäßige Arbeit

(1) Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluss daran mindestens zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige, werden mehr als drei Arbeitsstunden geleistet, ist eine insgesamt halbstündige Pause zu gewähren, die als Arbeitszeit anzurechnen ist.

(2) 1Wird Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit geleistet, die der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit nicht unmittelbar vorangeht oder folgt, werden für die Vergütungsberechnung mindestens drei Arbeitsstunden angesetzt. 2Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 1 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt.

3Voraussetzung für die Anwendung des Unterabs. 1 ist bei Angestellten, die innerhalb der Einrichtung wohnen, dass die Arbeitsleistung außerhalb der Einrichtung erbracht wird.

4Unterabs. 1 gilt nicht für gelegentliche unwesentliche Arbeitsleistungen, die die Freizeit des Angestellten nur unerheblich (etwa 15 Minuten) in Anspruch nehmen, oder für Arbeitsleistungen während der Rufbereitschaft.

§ 17 Überstunden

(1) 1Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

2Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Angestellten zu verteilen. 3Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzusagen.

4Die im Rahmen des § 15 Abs. 3 für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit des § 15 Abs. 1 festgesetzten

Arbeitsstunden hinausgehen, gelten für die Vergütungsberechnung als Überstunden.
(2) 1Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. 2Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.
(2a) 1Die über die tägliche dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit hinausgehende Reisezeit wird wie regelmäßige Arbeitszeit vergütet oder wie Zeiten im Sinne des § 15 Abs. 1 ausgeglichen. 2 Dabei wird bei Dienstreisen die Zeit, die für die Hin- und Rückreise zum und vom auswärtigen Geschäftsort benötigt wird, bis zu zehn Stunden täglich einschließlich der Arbeitszeit (Montag mit Freitag) angerechnet.
3Bei Dienstreisen an Samstagen und Sonntagen wird die Reisezeit in vollem Umfang bis 60 Stunden pro Kalenderwoche (Montag mit Sonntag) angerechnet.
4Muss bei eintägigen Dienstreisen von Angestellten, die in der Regel mindestens an zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienstortes arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit abgeleistet werden und müssen für die Hin- und Rückreise zum oder vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.
(2b) 1Zeitzuschläge gem. § 35 werden nur für Zeiten der dienstlichen Inanspruchnahme, nicht jedoch für Reisezeiten gewährt. 2Die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 15) hinaus geleisteten Arbeitsstunden und Reisezeiten sind grundsätzlich gem. Abs. 5 durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen.
(3) 1Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem der Angestellte von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Angestellte ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte. 2Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt. (4) 1Gelegentliche Überstunden können für insgesamt sechs Arbeitstage innerhalb eines Kalendermonats auch vom unmittelbaren Vorgesetzten angeordnet werden. 2Andere Überstunden sind vorher schriftlich anzuordnen.
(5) 1Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen; die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen. 2Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. 3Im Übrigen wird für die ausgeglichenen Überstunden nach Ablauf des Ausgleichzeitraumes lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) gezahlt. 4Für jede nicht ausgeglichene Überstunde wird die Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) gezahlt.

§ 18 Arbeitsversäumnis

(1) Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Angestellte unbeschadet des § 52 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
(2) 1Der Angestellte darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. 2 Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. 3Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.

Abschnitt V
Beschäftigungszeit, Dienstzeit

§ 19 Beschäftigungszeit

(1) 1Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber nach Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.
2Ist der Angestellte aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, so gilt die vor dem Ausscheiden liegende Zeit nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, dass er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.
(2) Übernimmt ein Arbeitgeber eine Einrichtung oder Dienststelle oder geschlossene Teile einer solchen von einem Arbeitgeber, der das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwendet, so werden die bei der Einrichtung oder der Dienststelle bis zur Übernahme zurückgelegten Zeiten nach Maßgabe des Abs. 1 als Beschäftigungszeit angerechnet.
(3) Die Abs. 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Beamte, jedoch nicht für Ehrenbeamte und für Beamte, die nur nebenbei beschäftigt werden.

§ 20 Dienstzeit

(1) Die Dienstzeit umfasst die Beschäftigungszeit (§ 19) und die nach den Abs. 2 bis 6 angerechneten Zeiten einer früheren Beschäftigung, soweit diese nicht schon bei der Berechnung der Beschäftigungszeit berücksichtigt sind.
(2) 1Anzurechnen sind die Zeiten einer nach Vollendung des 18. Lebensjahres beruflich im Beamten-, Angestellten- oder Arbeiterverhältnis verbrachten Tätigkeit
a) beim Bund, bei den Ländern, bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden und sonstigen Mitgliedern der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehören,
b) bei kommunalen Spitzenverbänden,
c) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwenden,
d) bei einem Arbeitgeber im Bereich der kath. Kirche oder einer der Kirchen oder kirchlichen Gemeinschaften, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland sind.
2Die Dienstzeit der Mitarbeiter, die schon am 31. 08. 92 und noch am 01. 09. 92 bei einem Arbeitgeber gemäß Satz 1 im Dienst stehen, kann auf Antrag entsprechend Satz 1 neu berechnet werden.
3Volksdeutschen Vertriebenen und Umsiedlern sind Zeiten gleichartiger Tätigkeit im Dienste eines kirchlichen oder öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Herkunftsland in sinngemäßer Anwendung des Satzes 1 anzurechnen.
(3) 1Die in Abs. 2 aufgeführten Zeiten werden nicht angerechnet, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis gekündigt oder vorzeitig aufgelöst hat, oder wenn es aus einem von ihm verschuldeten Grunde beendet worden ist. 2Dies gilt nicht, wenn der Angestellte im Anschluss an das

bisherige Arbeitsverhältnis zu einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers oder zu einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen oder öffentlichen Dienstes i. S. d. Abs. 2 übergetreten ist oder wenn er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde. 3Die Sätze 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Beamte.
(4) frei
(5) Die Zeit anderer beruflicher Tätigkeiten nach Vollendung des 18. Lebensjahres kann ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.
(6) Anzurechnen sind ferner:
a) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr, Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und Zeiten des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz sowie Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit sind,
b) die im Soldatenverhältnis in der Bundeswehr zurückgelegten Zeiten, soweit sie nicht nach Buchst. a) anzurechnen sind;
Abs. 3 Satz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden.

Anmerkung zu Abs. 2 Buchst. a und c: Maßgebend für die Mitgliedschaft bei der Tarifgemeinschaft deutscher Länder oder der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände bzw. die Anwendung eines Arbeitsvertragswerkes wesentlich gleichen Inhalts ist der Einstellungstag des Angestellten.

§ 21 Ausschlussfrist

1Der Angestellte hat die anrechnungsfähigen Beschäftigungs- und Dienstzeiten innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch den Arbeitgeber nachzuweisen. 2Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. 3Kann der Nachweis aus einem vom Angestellten nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschlussfrist nicht erbracht werden, so ist die Frist auf einen vor Ablauf der Ausschlussfrist zu stellenden Antrag hin angemessen zu verlängern.

Abschnitt VI
Eingruppierung
§ 22 Eingruppierung

(1) 1Die Eingruppierung der Angestellten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der allgemeinen Vergütungsordnung, soweit nicht kirchliche berufsspezifische Vergütungsordnungen Vorrang haben. 2 Der Angestellte erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.
(1a) 1Ist für eine Tätigkeit eine bestimmte Berufsausbildung erforderlich und kann der Mitarbeiter diese Ausbildung nicht vorweisen und auch nicht gem. der für ihn geltenden Eingruppierungsregelungen als „sonstiger Angestellter“ gleich behandelt werden und übt er entsprechende Tätigkeiten aus, ist er in die nächst niedrigere Vergütungsgruppe einzugruppieren. 2 Dies gilt entsprechend für Bewährungsaufstiege und für Zeitaufstiege. 3Gegenüber den Vergütungsgruppen II a, V a und VIII gelten hierbei die Vergütungsgruppen III, V c und IX b als nächst niedrigere Vergütungsgruppe.
(2) 1Der Angestellte ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.
2Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe,

wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. 3Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.
4Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabs. 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.
5Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabs. 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.
6Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Angestellten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Anmerkungen zu Abs. 2:

1. Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Angestellten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorganges, Fertigung einer Bauzeichnung). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

2. Eine Anforderung i. S. d. Unterabs. 2 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Vergütungsgruppe.

(3) Die Vergütungsgruppe des Angestellten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 23 Eingruppierung in besonderen Fällen

1Ist dem Angestellten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5), und hat der Angestellte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauf folgenden Kalendermonats in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert. 2Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 24 Abs. 1 sinngemäß.
3Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. 4Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.
5Wird dem Angestellten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht, gilt § 24 Abs. 1 sinngemäß.

§ 23 a Bewährungsaufstieg/Zeitaufstieg/Vergütungsgruppenzulagen

A. Bewährungsaufstieg/Fallgruppenbewährungsaufstieg
1Der Angestellte, der ein in der Allgemeinen Vergütungsordnung (ABD Teil A, 3.) mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichnetes Tätigkeitsmerkmal oder die Voraussetzungen für einen Bewährungsaufstieg gem. seiner Vergütungsordnung erfüllt, ist nach Erfüllung der vorgeschriebenen Bewährungszeit höher gruppiert.

2Für die Erfüllung der Bewährungszeit gilt Folgendes:
1. Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn der Angestellte während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Maßgebend hierbei ist die Tätigkeit, die der Vergütungsgruppe entspricht, in der der Angestellte eingruppiert ist.
2. In den Fällen des § 23 beginnt die Bewährungszeit in der Vergütungsgruppe, aus der der Angestellte im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann, an dem Tage; von dem an er aufgrund dieser Vorschrift in dieser Vergütungsgruppe eingruppiert ist.
3. Die vorgeschriebene Bewährungszeit braucht nicht bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt zu sein. Sie kann auch zurückgelegt sein bei
a) anderen Arbeitgebern, die vom ABD erfasst werden,
b) anderen Arbeitgebern, die vom BAT/BAT-O erfasst werden,
c) Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, die ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwenden,
d) einem Arbeitgeber im Bereich der kath. Kirche oder einer der Kirchen oder kirchlichen Gemeinschaften, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland (ACK) sind,
e) einem Mitglied der Arbeitgeberverbände, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört. Maßgebend dafür, ob die in Buchst. a, b, c, d und e genannten Arbeitgeber vom ABD erfasst werden oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwenden, ist der Einstellungstag des Angestellten.
4. 1Die Bewährungszeit muss ununterbrochen zurückgelegt sein. 2Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten sind unschädlich; unabhängig hiervon sind ferner unschädliche Unterbrechungen wegen
a) Ableistung des Grundwehrdienstes, des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz,
b) Arbeitsunfähigkeit i. S. d. § 37 Abs. 1 bzw. § 71 Abs. 1,
c) der Schutzfristen und des Mutterschaftsurlaubs nach dem Mutterschutzgesetz,
d) Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und sonstiger Beurlaubung zur Kinderbetreuung oder wegen der tatsächlichen Pflege oder Betreuung eines nach ärztlichem Gutachten sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen, mit dem der Mitarbeiter in häuslicher Gemeinschaft lebt, bis zu insgesamt fünf Jahren,
e) einer vom Wehrdienst befreienden Tätigkeit als Entwicklungshelfer bis zu zwei Jahren.
3Die Zeiten der Unterbrechung mit Ausnahme
a) eines Urlaubs nach den §§ 47 bis 49 und nach dem SGB IX,
b) eines Sonderurlaubs ohne Fortzahlung der Vergütung bis zur Dauer von sechs Monaten,
c) einer Arbeitsbefreiung nach § 52,
d) einer Arbeitsunfähigkeit i. S. d. §37 Abs.1 bzw. § 71 Abs.1 bis zu 26 Wochen, in den Fällen des § 37 Abs. 4 Unterabs. 3 bzw. § 71 Abs. 2 Unterabs. 3 bis zu 28 Wochen,
e) der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz werden auf die Bewährungszeit jedoch nicht angerechnet.
5. Auf die vorgeschriebene Bewährungszeit werden unter den Voraussetzungen der Nr. 4 die Zeiten angerechnet, während derer der Angestellte
a) in einer höheren Vergütungsgruppe eingruppiert war,
b) die Tätigkeitsmerkmale einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt hatte, aber noch in der

Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann,
c) noch nicht in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrückt, während derer er aber die Tätigkeitsmerkmale dieser oder einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt und hierfür eine Zulage nach § 24 erhalten hat.
6. Bewährungszeiten, in denen der Angestellte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollzeitbeschäftigten Angestellten beschäftigt war, werden voll angerechnet.[1] Zeiten im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – bleiben unberücksichtigt.

[1] **Übergangsvorschrift: Zeiten im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – werden bei der Berechnung der Bewährungszeit oder der Zeit einer Tätigkeit für den Zeitaufstieg nur berücksichtigt, soweit sie nach dem 31. Dezember 2000 zurückgelegt worden sind.**

7. 1Erfüllt der Angestellte, der im Wege des Bewährungsaufstiegs in der Vergütungsgruppe VII eingruppiert ist, später ein anderes Tätigkeitsmerkmal dieser Vergütungsgruppe, so beginnt die Bewährungszeit in dieser Vergütungsgruppe oder eine sonstige für eine Höhergruppierung maßgebliche Zeit zu dem Zeitpunkt, von dem an er aufgrund der ausgeübten Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe eingruppiert gewesen wäre. 2Dieser Zeitpunkt ist auf Antrag des Angestellten festzuhalten.
8. 1Der Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe im Wege des Bewährungsaufstiegs besteht auch für ein neues Arbeitsverhältnis. 2Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber oder bei den in Nr. 3 Satz 2 genannten Arbeitgebern für den Bewährungsaufstieg
a) in die Vergütungsgruppe VII um länger als drei zusammenhängende Jahre,
b) in die Vergütungsgruppe VI b, IV b und I b um länger als fünf zusammenhängende Jahre
unterbrochen war.

B. Zeitaufstieg/Tätigkeitsaufstieg

Soweit Tätigkeitsmerkmale (Fallgruppen) der Vergütungsordnung einen Zeit- oder Tätigkeitsaufstieg vorsehen, gilt Abschn. A entsprechend.

C. Vergütungsgruppenzulagen

Soweit Tätigkeitsmerkmale (Fallgruppen) der Vergütungsordnung die Zahlung einer Vergütungsgruppenzulage bzw. eine Zulage nach einer bestimmten Zeit einer Tätigkeit vorsehen, gilt Abschn. A entsprechend.

Protokollnotiz zu Abschn. A Nr. 3 Ziff. d

Die letzte Tätigkeit des Mitarbeiters bei seinem ehemaligen Arbeitgeber, soweit sie der Tätigkeit beim neuen Arbeitgeber entspricht, ist bei der Berechnung der Zeiten für den Bewährungsaufstieg zu berücksichtigen. Satz 1 findet bei Mitarbeitern im Sozial- und Erziehungsdienst im Kindertagesstättenbereich (ABD Teil A., 3.3. – G. 1 und G. 2) nur auf Zeiten nach dem 31.12.1990 Anwendung, sofern von diesen ein Bewährungs- oder Zeitaufstieg oder die Gewährungeiner Vergütungsgruppenzulage abhängt.

§ 24 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird dem Angestellten vorübergehend eine andere Tätigkeit (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5), und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für den Kalendermonat, in dem er mit der ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.

(2) 1Wird dem Angestellten vertretungsweise eine andere Tätigkeit (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5), und hat die Vertretung länger als drei Monate gedauert, erhält er nach Ablauf dieser Frist eine persönliche Zulage für den letzten Kalendermonat der Frist und für jeden folgenden vollen Kalendermonat der weiteren Vertretung. 2Bei Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich. 3Auf die Frist von drei Monaten sind Zeiten der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach Abs. 1 anzurechnen, wenn die Vertretung sich unmittelbar anschließt oder zwischen der Beendigung der höherwertigen Tätigkeit und der Aufnahme der Vertretung ein Zeitraum von weniger als drei Wochen liegt.

(3) 1Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen der Vergütung, die dem Angestellten zustehen würde, wenn er in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert wäre, und der Vergütung der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.

2Zu den Vergütungen i. S. d. Satzes 1 gehören

a) die Grundvergütung,

b) der Ortszuschlag.

(4) Der Angestellte, der nach Abs. 1 oder Abs. 2 Anspruch auf die persönliche Zulage hat, erhält sie auch im Falle der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung sowie bei Arbeitsunfähigkeit und Erholungsurlaub so lange, bis die Übertragung widerrufen wird oder aus sonstigen Gründen endet.

§ 25 Ausnahmen von Abschnitt VI, Eingruppierung

§ 22 Abs. 1 a und Abs. 2 und § 23 ABD Teil A, 1. finden für Mitarbeiter in einer Beschäftigung als

– Pastoralassistenten oder Pastoralreferenten,
– Gemeindeassistenten oder Gemeindereferenten,
– Religionslehrer,
– Mesner,
– Kirchenmusiker,
– Mitarbeiter in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Erwachsene,
– Mitarbeiter in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche,

keine Anwendung.

Anlage 1: ABD Teil A, 1. Abschnitt VII bis VIII in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

Abschnitt VII
Vergütung

§ 26 Bestandteile und Änderung der Vergütung

(1) Die Vergütung des Angestellten besteht aus der Grundvergütung und dem Ortszuschlag.

(2) Angestellte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten anstelle der Grundvergütung und des Ortszuschlags eine Gesamtvergütung.

(3) Änderungen in den Vergütungstarifverträgen des BAT/BL (für den Bereich der Kindertagesstätten des BAT/VKA), soweit sie die Grundvergütung und den Ortszuschlag betreffen, werden zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil des Arbeitsvertragsrechtes der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD).

(4) Änderungen des Tarifvertrages über eine Zuwendung an Angestellte und des Tarifvertrages über ein Urlaubsgeld für Angestellte werden zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil des Arbeitsvertragsrechtes der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD).

Protokollnotiz zu § 26 Abs. 3.

In § 26 Abs. 3 sind Änderungen in den Vergütungstarifverträgen, soweit sie Grundvergütung und Ortzuschlag betreffen, geregelt. Weitere Bestandteile der jeweiligen Vergütungstarifverträge sind nicht direkte Bestandteile des § 26 Abs. 3, werden aber wie Bestandteile des § 26 Abs. 3 behandelt. Die Bayer. Reg.-KODA kann in diesem Bereich von den jeweiligen Vergütungstarifverträgen inhaltlich abweichende Beschlüsse fassen.

§ 27 Grundvergütung

A. 1. Angestellte, die unter die Allgemeine Vergütungsordnung (ABD Teil A, 3.) oder unter eine andere Vergütungsregelung des ABD fallen

(1) 1Die Grundvergütungen sind in den Vergütungsgruppen nach Lebensaltersstufen zu bemessen. 2 Die Grundvergütung der ersten Lebensaltersstufe (Anfangsgrundvergütung) wird vom Beginn des Monats an gezahlt, in dem der Angestellte in den Vergütungsgruppen III bis X das 21. Lebensjahr, in den Vergütungsgruppen I bis II b das 23. Lebensjahr vollendet. 3Nach je zwei Jahren erhält der Angestellte bis zum Erreichen der Grundvergütung der letzten Lebensaltersstufe (Endgrundvergütung) die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.

(2) 1Wird der Angestellte in den Vergütungsgruppen III bis X spätestens am Ende des Monats eingestellt, in dem er das 31. Lebensjahr vollendet, erhält er die Grundvergütung seiner Lebensaltersstufe. 2Wird der Angestellte zu einem späteren Zeitpunkt eingestellt, erhält er die Grundvergütung der Lebensaltersstufe, die sich ergibt, wenn das bei der Einstellung vollendete Lebensalter um die Hälfte der Lebensjahre vermindert wird, die der Angestellte seit Vollendung des 31. Lebensjahres zurückgelegt hat. 3Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe. 4Für Angestellte der Vergütungsgruppen I bis II b gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 31. Lebensjahres das 35. Lebensjahr tritt.

(3) 1Wird der Angestellte höher gruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung, die dem für die Festsetzung der Grundvergütung in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebenden Lebensalter (Abs. 2 oder Abs. 6) entspricht. 2Abweichend hiervon erhält der Angestellte bei der Höhergruppierung aus der Vergütungsgruppe III oder einer niedrigeren Vergütungsgruppe in die Vergütungsgruppe II b oder in eine höhere Vergütungsgruppe jedoch mindestens die Grundvergütung, die ihm zustehen

würde, wenn er bereits bei der Einstellung in die höhere Vergütungsgruppe eingruppiert worden wäre. 3Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.

(4) 1Wird der Angestellte herabgruppiert, erhält er in der niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung, die dem für die Festsetzung der Grundvergütung in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebenden Lebensalter (Abs. 2 oder Abs. 6) entspricht. 2Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.

(5) Bei der Festsetzung der Grundvergütung ist ohne Rücksicht darauf, an welchem Monatstag der Angestellte geboren ist, die Vollendung eines Lebensjahres mit Beginn des Monats anzunehmen, in den der Geburtstag fällt.

(6) 1Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluss an eine Tätigkeit bei einem Arbeitgeber im Bereich der kath. Kirche oder einer der Kirchen oder kirchlichen Gemeinschaften, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland sind, eingestellt, gilt als Tag der Einstellung der Tag, von dem an der Angestellte ununterbrochen in einem dieser Rechtsverhältnisse im kirchlichen Dienst gestanden hat; Abs. 7 ist entsprechend anzuwenden. 2 Gleiches gilt, wenn der Angestellte in unmittelbarem Anschluss an eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst als Angestellter, Arbeiter, Beamter, Soldat auf Zeit oder Berufssoldat eingestellt wird.
3Wird der Angestellte in nicht unmittelbarem Anschluss an ein Angestelltenverhältnis nach Unterabs. 1 eingestellt, erhält er mindestens die Grundvergütung nach der Lebensaltersstufe, die für die zuletzt bezogene Grundvergütung maßgebend gewesen ist oder gewesen wäre, wenn auf sein früheres Angestelltenverhältnis die Vorschriften dieses Abschnittes angewandt worden wären.
4Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluss an ein Angestelltenverhältnis nach Unterabs. 1 eingestellt, ist die Grundvergütung nach Unterabs. 1 Satz 2 festzusetzen, wenn dies günstiger ist als nach Unterabs. 1 Satz 1.

(7) 1Der Angestellte, der länger als sechs Monate ohne Bezüge beurlaubt gewesen ist oder dessen Arbeitsverhältnis aus einem anderen Grunde geruht hat, erhält die Grundvergütung, die sich für ihn nach Abs. 2 und Abs. 6 Unterabs. 2 ergeben würde, wenn das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages, der dem Tage des Beginns der Beurlaubung oder des Ruhens vorangegangen ist, geendet hätte. 2Satz 1 gilt nicht für die Zeit einer Kinderbetreuung von bis zu drei Jahren für jedes Kind oder für eine Zeit von bis zu drei Jahren, in der der Angestellte, der mit einem nach ärztlichem Gutachten sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Gemeinschaft lebt, diese Person tatsächlich betreut oder pflegt, für die Zeit des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes sowie für die Zeit einer Beurlaubung, die nach § 50 Abs. 3 Satz 2 bei der Beschäftigungszeit berücksichtigt wird.

(8) 1Anstelle der Grundvergütung aus der Lebensaltersstufe, die der Angestellte auf Grund eines in der Zeit vom 01. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 vollendeten Lebensjahres mit ungerader Zahl erreicht, wird ab dem Monat, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, für die Dauer von zwölf Monaten die Grundvergütung aus der bisherigen Lebensaltersstufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächst höheren Lebensaltersstufe gezahlt. 2Der Angestellte, dessen Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 01. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 beginnt und der in der Zeit zwischen der Einstellung und dem 31. Dezember 2004 kein Lebensjahr mit ungerader Zahl mehr vollendet, erhält ab der Einstellung für die Dauer von zwölf Monaten die Grundvergütung aus der nächst niedrigeren als der nach Absatz 2 zustehenden Lebensaltersstufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächst höheren Lebensaltersstufe.

Anmerkung zu Abs. 6:

1. Öffentlicher Dienst im Sinne dieser Ordnung ist eine Beschäftigung

a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder bei einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehört,

b) bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

2. Eine Unterbrechung sowie kein unmittelbarer Anschluss liegen vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen i. S. d. Abs. 6 ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, in denen das Angestelltenverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Angestellte in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

A. 2. Pädagogische Mitarbeiter im Kindertagesstättenbereich

(1) 1Vom Beginn des Monats an, in dem ein Angestellter der Vergütungsgruppen X bis III das 21. Lebensjahr, der Vergütungsgruppen II bis I das 23. Lebensjahr vollendet, erhält er die Anfangsgrundvergütung (erste Stufe) seiner Vergütungsgruppe. 2Nach je zwei Jahren erhält der Angestellte bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächst höheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

(2) 1Wird der Angestellte höher gruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der Aufrückungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, deren Satz mindestens um den Garantiebetrag höher ist, als seine bisherige Grundvergütung, höchstens jedoch die Endgrundvergütung (letzte Stufe) der Aufrückungsgruppe, bei einer Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe II jedoch die Grundvergütung der nächst niedrigeren Stufe, mindestens aber die Anfangsgrundvergütung (erste Stufe). 2Garantiebetrag i. S. d. Satzes 1 ist der Unterschiedsbetrag zwischen den Anfangsgrundvergütungen (ersten Stufen) der bisherigen Vergütungsgruppe und der Aufrückungsgruppe.

3Wird der Angestellte nicht in die nächst höhere, sondern in eine darüber liegende Vergütungsgruppe höher gruppiert, so ist die Grundvergütung für jede dazwischen liegende Vergütungsgruppe nach Satz 1 zu berechnen.

4Hat ein Angestellter bis zur Höhergruppierung eine persönliche Zulage nach § 24 bezogen und wird er in die Vergütungsgruppe höher gruppiert, nach der die Zulage berechnet war, so erhält er die Grundvergütung, die der Berechnung der Zulage zugrunde gelegt war, wenn diese höher ist als die nach Unterabs. 1 oder 2 errechnete Grundvergütung.

5Würde dem Angestellten als Neueingestelltem nach Abs. 3 Unterabs. 1 eine höhere als die nach Unterabs. 1 oder 2 errechnete Grundvergütung zustehen, so erhält er die Grundvergütung nach Abs. 3 Unterabs. 1.

6Fällt der Zeitpunkt einer Steigerung (Abs. 1 Satz 2) mit dem einer Höhergruppierung zusammen, ist zunächst die Steigerung in der bisherigen Vergütungsgruppe und danach die Höhergruppierung durchzuführen.

7Nach der Höhergruppierung erhält der Angestellte erstmals vom Beginn des Monats an, in dem er ein mit ungerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächst höheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

(3) 1Der Angestellte, der bei der Einstellung das 21. bzw. das 23. Lebensjahr überschritten hat, erhält die Grundvergütung der nächst niedrigeren Stufe als der Stufe, die er zu erhalten hätte, wenn er seit

Vollendung des 21. bzw. 23. Lebensjahres in der unmittelbar unter der Anstellungsgruppe liegenden Vergütungsgruppe beschäftigt und am Tage der Einstellung höher gruppiert worden wäre, mindestens jedoch die Anfangsgrundvergütung (erste Stufe) der Anstellungsgruppe. 2Bei Einstellung in die Vergütungsgruppe X erhält der Angestellte die Grundvergütung der Stufe, die er erreicht hätte, wenn er seit Vollendung des 21. Lebensjahres in dieser Vergütungsgruppe beschäftigt worden wäre.

3Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis, auf das das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts angewendet worden ist, eingestellt, so erhält er
a) bei Einstellung in derselben Vergütungsgruppe,
aa) wenn seine bisherige Grundvergütung nach diesem Abschn. bemessen war, die Grundvergütung der Stufe, die er beim Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Arbeitgeber erhalten hätte,
bb) wenn seine bisherige Grundvergütung nach § 27 Abschn.A.1.ABD bemessen war, die Grundvergütung der Stufe, deren Satz mindestens der Grundvergütung entspricht, die er beim Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Arbeitgeber erhalten hätte, mindestens jedoch die nach Unterabs. 1 zustehende Grundvergütung;
b) bei Einstellung in einer höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchst. a berechnet und er gleichzeitig höher gruppiert worden wäre;
c) bei Einstellung in einer niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchst. a berechnet und er gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.

4Wird der Angestellte aufgrund des § 59 Abs. 5 wieder eingestellt, so erhält er
a) bei Einstellung in derselben Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die für ihn im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend war, mindestens jedoch die nach Unterabs. 1 zustehende Grundvergütung,
b) bei Einstellung in einer höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustände, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchst. a berechnet und er gleichzeitig höher gruppiert worden wäre,
c) bei Einstellung in einer niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustände, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchst. a berechnet und er gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.

5Nach der Einstellung erhält der Angestellte erstmals vom Beginn des Monats an, in dem er ein mit ungerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächst höheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

6Der Angestellte, der länger als sechs Monate ohne Bezüge beurlaubt gewesen ist oder dessen Arbeitsverhältnis aus einem anderen Grunde geruht hat, erhält die Grundvergütung, die sich für ihn nach Unterabs. 4 ergeben würde, wenn das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages, der dem Tage des Beginns der Beurlaubung oder des Ruhens vorangegangen ist, geendet hätte.

7Satz 1 dieses Unterabs. gilt nicht für die Zeit einer Kinderbetreuung von bis zu drei Jahren für jedes Kind, oder für eine Zeit von bis zu drei Jahren, in der der Angestellte, der mit einem nach ärztlichem Gutachten sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Gemeinschaft lebt, diese Person tatsächlich betreut oder pflegt, für die Zeit des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes sowie für die Zeit einer Beurlaubung, die nach § 50 Abs. 3 Satz 2 bei der Beschäftigungszeit berücksichtigt wird.

8Unterabs. 5 gilt entsprechend. Die Unterabs. 2, 5 und 6 gelten entsprechend bei der Wiedereinstellung von Angestellten, die für eine jahreszeitlich begrenzte, regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit eingestellt werden (Saisonangestellte).
(4) 1Wird der Angestellte herabgruppiert, erhält er in der Herabgruppierungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, deren Satz mindestens um den Unterschiedsbetrag zwischen den Anfangsgrundvergütungen (ersten Stufen) der Herabgruppierungsgruppe und der bisherigen Vergütungsgruppe niedriger ist als seine bisherige Grundvergütung, bei einer Herabgruppierung in die Vergütungsgruppe III jedoch die Grundvergütung der nächst höheren Stufe, höchstens jedoch die Endgrundvergütung (letzte Stufe). 2Wird der Angestellte nicht in die nächst niedrigere, sondern in eine darunter liegende Vergütungsgruppe herabgruppiert, so ist die Grundvergütung für jede dazwischen liegende Vergütungsgruppe nach Satz 1 zu berechnen.
3Würde dem Angestellten als Neueingestelltem nach Abs. 3 Unterabs. 1 eine höhere als die nach Unterabs. 1 errechnete Grundvergütung zustehen, so erhält er die Grundvergütung nach Abs. 3 Unterabs. 1.
4Nach der Herabgruppierung erhält der Angestellte erstmals vom Beginn des Monats an, in dem er ein mit ungerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächst höheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.
(5) Bei der Festsetzung der Grundvergütung ist ohne Rücksicht darauf, an welchem Monatstage der Angestellte geboren ist, die Vollendung eines Lebensjahres mit Beginn des Monats anzunehmen, in den der Geburtstag fällt.
(6) 1Anstelle der Grundvergütung aus der Stufe, die der Angestellte auf Grund eines in der Zeit vom 01. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 vollendeten Lebensjahres mit ungerader Zahl erreicht, wird ab dem Monat, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, für die Dauer von zwölf Monaten die Grundvergütung aus der bisherigen Stufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächst höheren Stufe gezahlt.
2Der Angestellte, dessen Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 01. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 beginnt und der in der Zeit zwischen der Einstellung und dem 31. Dezember 2004 kein Lebensjahr mit ungerader Zahl mehr vollendet, erhält ab der Einstellung für die Dauer von zwölf Monaten die Grundvergütung aus der nächst niedrigeren als der nach Absatz 3 zustehenden Stufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächst höheren Stufe.
3Die Unterabsätze 1 und 2 gelten sinngemäß, wenn der Angestellte höher- oder herabgruppiert wird.

Anmerkung zu Abs. 3:

Kein unmittelbarer Anschluss liegt vor, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen i. S. d. Abs. 3 Unterabs. 2 und 3 ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, in denen das Arbeitsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Angestellte in dem zwischen den Arbeitsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

§ 28 Grundvergütung der Angestellten zwischen 18 und 21 bzw. 23 Jahren

1Angestellte, die das 18. Lebensjahr, jedoch nicht das in § 27 Abschn. A. 1.Abs. 1 bzw. Abschn. A. 2. Abs. 1 bezeichnete Lebensjahr vollendet haben, erhalten bis zum Beginn des Monats, in dem sie dieses Lebensjahr vollenden, 100 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A. 1.Abs. 1 bzw. Abschn. A. 2.Abs. 1.). 2§ 27 Abschn. A. 1.Abs. 5 bzw. Abschn. A. 2.Abs. 5 gilt entsprechend.

§ 29 Ortszuschlag

A. Grundlage des Ortszuschlages

(1) Die Höhe des Ortszuschlages richtet sich nach der Tarifklasse, der die Vergütungsgruppe des Angestellten zugeteilt ist (Abs. 2), und nach der Stufe, die den Familienverhältnissen des Angestellten entspricht (Abschn. B).

(2) Es gehören zur

Tarifklasse I b die Vergütungsgruppen I bis II b bzw. II

Tarifklasse I c die Vergütungsgruppen III bis V a/b

Tarifklasse II die Vergütungsgruppen V c bis X

B. Stufen des Ortszuschlags

(1) Zur Stufe 1 gehören die ledigen und die geschiedenen Angestellten sowie Angestellte, deren Ehe nach staatlichem Recht aufgehoben oder für nichtig erklärt ist.

(2) 1Zur Stufe 2 gehören

1. verheiratete Angestellte,
2. verwitwete Angestellte,
3. geschiedene Angestellte und Angestellte, deren Ehe nach staatlichem Recht aufgehoben oder für nichtig erklärt ist, wenn sie aus der Ehe zu einer monatlichen Unterhaltszahlung mindestens in Höhe der jeweiligen Bruttodifferenz zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlages verpflichtet sind,
4. andere Angestellte, die eine andere Person nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben und ihr Unterhalt gewähren, weil sie gesetzlich oder sittlich dazu verpflichtet sind oder aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen ihrer Hilfe bedürfen. 2Dies gilt bei gesetzlicher oder sittlicher Verpflichtung zur Unterhaltsgewährung nicht, wenn für den Unterhalt der aufgenommenen Person Mittel zur Verfügung stehen, die, bei einem Kind einschließlich des gewährten Kindergeldes und des kinderbezogenen Teils des Ortszuschlages, das Sechsfache des Unterschiedsbetrages zwischen Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages der Tarifklasse I c übersteigen. 3Als in die Wohnung aufgenommen gilt ein Kind auch dann, wenn der Angestellte es auf seine Kosten anderweitig untergebracht hat, ohne dass dadurch die häusliche Verbindung mit ihm aufgehoben werden soll. 4 Beanspruchen mehrere Angestellte im kirchlichen Dienst wegen der Aufnahme einer anderen Person oder mehrerer anderer Personen in die gemeinsam bewohnte Wohnung Ortszuschlag der Stufe 2 oder eine entsprechende Leistung, wird der Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für den Angestellten maßgebenden Ortszuschlages nach der Zahl der Berechtigten anteilig gewährt.

(3) 1Zur Stufe 3 und den folgenden Stufen gehören die Angestellten der Stufe 2, denen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG zustehen würde. 2 Die Stufe richtet sich nach der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder.

(4) Angestellte der Stufe 1, denen Kindergeld nach dem EStG oder nach dem BKGG zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 oder des § 3 oder § 4 BKGG zustehen würde, erhalten zusätzlich zum Ortszuschlag der Stufe 1 den Unterschiedsbetrag zwischen Stufe 2 und der Stufe, die der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder entspricht: Abs. 6 gilt entsprechend.

(5a) Kirchliche Mitarbeiter, deren Ehegatte als Angestellter, Beamter, Richter oder Soldat im öffentlichen Dienst oder aufgrund des Bezuges einer Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen einen eigenen Anspruch auf Familienzuschlag der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen, Ortszuschlag oder entsprechende Leistungen in Höhe der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen hat, erhalten lediglich den Ortszuschlag der Stufe 1; ein familienbezogener Anteil im

Ortszuschlag wird dem kirchlichen Mitarbeiter nicht gewährt.

(5b) Steht der Ehegatte im Dienst eines sonstigen Arbeitgebers, der dem ABD zum Ortszuschlag vergleichbare Regelungen anwendet, so erhält der kirchliche Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages je zur Hälfte, wenn auch der sonstige Arbeitgeber nur den halben Anteil gewährt.

(5c) 1Erreicht der Anspruch des nach Abs. 5 a oder b teilzeitbeschäftigten Ehegatten nicht die Höhe der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen des Ortszuschlages bzw. die Höhe der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen des Familienzuschlages, so erhält der kirchliche Mitarbeiter eine Aufzahlung in der Höhe, dass beide Ehegatten den familienbezogenen Anteil im Ortszuschlag insgesamt einmal erhalten. 2Entsprechendes gilt für Mitarbeiter, deren Ehegatte eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhält.

(5d) 1Stehen beide Ehegatten im Dienst eines Anstellungsträgers gem. § 3 BayRKO, können die Ehegatten selbst bestimmen, welchem Ehegatten der Ortszuschlag nach Stufe 2 gewährt werden soll, oder ob der Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen 1 und 2 auf beide Mitarbeiter je zur Hälfte aufgeteilt werden soll. 2Der kinderbezogene Anteil des Ortszuschlages wird dem kindergeldberechtigten Ehegatten voll ausbezahlt.

(6) 1Steht neben dem Angestellten einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, oder die im Dienst eines Arbeitgebers, der das ABD oder eine dem ABD zum Ortszuschlag vergleichbare Regelung anwendet, der Familienzuschlag der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen oder der Ortszuschlag nach Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen zu, wird der auf das Kind entfallende Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen des Ortszuschlages dem Angestellten nur in der Höhe gewährt, die dem Anteil der Arbeitszeit des Angestellten am Gesamtbeschäftigungsumfang des Angestellten und der anderen Person entspricht. 2Dieser Anteil wird in dem Umfang gekürzt, um den der Gesamtbeschäftigungsumfang die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten übersteigt. 3§ 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 findet auf den dem Angestellten zustehenden Anteil am Unterschiedsbetrag keine Anwendung. 4Dem Ortszuschlag nach Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen stehen der Sozialzuschlag nach den Tarifverträgen für Arbeiter des öffentlichen Dienstes, eine sonstige entsprechende Leistung oder das Mutterschaftsgeld gleich. 5Auf das Kind entfällt derjenige Unterschiedsbetrag, der sich aus der für die Anwendung des EStG oder des BKGG maßgebenden Reihenfolge der Kinder ergibt.

(7) Öffentlicher Dienst im Sinne von § 29 ist die Tätigkeit im Dienst des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder anderer Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder der Verbände von solchen, einschließlich von solchen Arbeitgebern, die die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge oder Tarifverträge wesentlich gleichen Inhalts anwenden.

Anmerkungen:

1. Kinder, für die dem Angestellten auf Grund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder auf Grund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder dem BKGG Kindergeld zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG oder entsprechender Vorschriften zustehen würde, sind zu berücksichtigen.

2. frei

3. frei

4. Angestellte, denen für den Monat Dezember 1985 nach § 29 Abschn. B Abs. 2 Nr. 4 in der bis 31. Dezember 1985 geltenden Fassung Ortszuschlag der Stufe 2 zugestanden hat, erhalten ihn weiter, solange sie die bisherigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen und das am 31. Dezember 1985 bestehende Arbeitsverhältnis fortbesteht.

Protokollnotiz zu Teil B, Abs. 2 Ziff. 4:

Der Anspruch auf Ortszuschlag nach Stufe 2 für Ehepaare besteht nur einmal.

C. Änderung des Ortszuschlages

(1) Der Ortszuschlag einer anderen Tarifklasse wird von demselben Tage an gezahlt wie die Grundvergütung der neuen Vergütungsgruppe.

(2) 1Der Ortszuschlag einer höheren Stufe wird vom Ersten des Monats an gezahlt, in den das für die Erhöhung maßgebende Ereignis fällt. 2Er wird nicht mehr gezahlt für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen an keinem Tag vorgelegen haben. 3Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Zahlung von Unterschiedsbeträgen oder Teilen von Unterschiedsbeträgen zwischen den Stufen des Ortszuschlages.

§ 30 Gesamtvergütung der Angestellten unter 18 Jahren

Angestellte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten von der Anfangsgrundvergütung und dem Ortszuschlag eines ledigen Angestellten der gleichen Vergütungsgruppe 85 v. H. als Gesamtvergütung.

§ 31 frei

§ 32 frei

§ 33 frei

§ 33 a Wechselschicht- und Schichtzulagen

(1) Der Angestellte, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 2) vorsieht, und der dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von 102,26 EURO monatlich.

(2) 1Der Angestellte, der ständig Schichtarbeit (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 7) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage, wenn

a) er nur deshalb die Voraussetzungen des Abs. 1 nicht erfüllt,

aa) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder

bb) weil er durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in die dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet,

b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens

aa) 18 Stunden,

bb) 13 Stunden

geleistet wird.

2Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des

a) Unterabs. 1 Buchst. a) 61,36 €,

b) Unterabs. 1 Buchst. b)

aa) Doppelbuchst. aa) 46,02 €,

bb) Doppelbuchst. bb) 35,79 €

monatlich.

(3) Die Abs. 1 und 2 gelten nicht für

a) Pförtner, Wächter,

b) Angestellte, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt.

Anmerkung zu Abs. 2 Satz 1 Buchst. b:

Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden.

§ 34 Vergütung Nichtvollbeschäftigter

(1) 1Nicht vollbeschäftigte Angestellte erhalten von der Vergütung (§ 26), die für entsprechende vollbeschäftigte Angestellte festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. 2Arbeitsstunden, die der Angestellte darüber hinaus leistet, können durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden. 3Soweit ein Ausgleich nicht erfolgt, erhält der Angestellte für jede zusätzliche Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Vergütung eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten; § 17 Abs. 1 bleibt unberührt. 4Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Vergütung ist die Vergütung des entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1, 2 und 4 und die Sonderregelungen hierzu) des entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten zu teilen.

(2) Abs. 1 gilt entsprechend für die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, soweit diese nicht nur für vollbeschäftigte Angestellte vorgesehen sind.

§ 35 Zeitzuschläge, Überstundenvergütung

(1) Der Angestellte erhält neben seiner Vergütung (§ 26) Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde

a) für Überstunden in den Vergütungsgruppen

X bis Vc, 25 v. H.,

Va und Vb, 20 v. H.,

IV b bis I, 15 v. H.,

b) für Arbeit an Sonntagen 25 v. H.,

c) für Arbeit an

aa) Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag

– ohne Freizeitausgleich 135 v. H.,

– bei Freizeitausgleich 35 v. H.,

bb) Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen,

– ohne Freizeitausgleich 150 v. H.,

– bei Freizeitausgleich 50 v. H.,

d) soweit nach § 16 Abs. 2 kein Freizeitausgleich erteilt wird, für Arbeit nach 12.00 Uhr an dem Tage vor dem

aa) Ostersonntag, Pfingstsonntag 25 v. H.,

bb) ersten Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag 100 v. H., der Stundenvergütung,

e) für Nachtarbeit 1,28 €,

f) für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13.00 Uhr bis 20.00 Uhr 0,64 €.

(2) 1Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis d und f wird nur

der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.
2Der Zeitzuschlag nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. e und f wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist.
3Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. 4Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden ggf. die Zeitzuschläge nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f gezahlt. 5Die Unterabs. 1 und 2 bleiben unberührt.
6Der Zeitzuschlag nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. e wird nicht gezahlt für Bürodienst, der sonst üblicherweise nur in den Tagesstunden geleistet wird, und für nächtliche Dienstgeschäfte, für die, ohne dass eine Unterkunft genommen worden ist, Übernachtungsgeld gezahlt wird.
(3) 1Die Stundenvergütung wird für jede Vergütungsgruppe festgelegt. 2Die Stundenvergütung zuzüglich des Zeitzuschlages nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. a ist die Überstundenvergütung.
(4) Die Zeitzuschläge können ggf. einschließlich der Stundenvergütung nach Abs. 3 Unterabs. 1 durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden.
(5) Für Mesner, Kirchenmusiker, Gemeinde- und Pastoralassistenten und –referenten finden Abs. 1 und Abs. 2 mit Ausnahme von Abs. 1 Satz 2 Buchst. a keine Anwendung.

§ 36 Berechnung und Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

(1) 1Die Bezüge sind für den Kalendermonat zu berechnen und spätestens am letzten Tag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von dem Angestellten eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen[1]. 2Sie sind so rechtzeitig zu überweisen, dass der Angestellte am Zahltag über sie verfügen kann. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. 3Die Kosten der Übermittlung der Bezüge mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto des Empfängers trägt der Arbeitgeber; die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren trägt der Empfänger.
4Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich nach der Arbeitsleistung des Vorvormonats. 5Haben in dem Vorvormonat Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge i.S. d. § 37 Abs. 2 bzw. des § 71 Abs. 3 Unterabs. 1 zugestanden, gilt als Teil der Bezüge nach Satz 1 dieses Unterabs. auch der Aufschlag nach § 47 Abs. 2 für die Tage des Urlaubs und der Arbeitsunfähigkeit des Vorvormonats. 6Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich auch dann nach Satz 1 und 2 dieses Unterabs., wenn für den Monat nur Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge i. S. d. § 37 Abs. 2 bzw. des § 71 Abs. 3 Unterabs. 1 zustehen. 7Für Monate, für die weder Vergütung (§ 26) noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge i.S. d. § 37 Abs. 2 bzw. des § 71 Abs. 3 Unterabs. 1 zustehen, stehen auch keine Bezüge nach Satz 1 und 2 dieses Unterabs. zu. 8Diese Monate bleiben bei der Feststellung, welcher Monat Vorvormonat i. S. d. Satzes 1 dieses Unterabs. ist, unberücksichtigt.
9Im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bemisst sich der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, auch nach der Arbeitsleistung des Vormonats und des laufenden Monats. 10Stehen im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder Vergütung (§ 26) noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge i. S. d. § 37 Abs. 2 bzw. des § 71 Abs. 3 Unterabs. 1 zu und sind Arbeitsleistungen aus vorangegangenen Kalendermonaten noch nicht für die Bemessung des Teils der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, berücksichtigt worden, ist der nach diesen Arbeitsleistungen zu bemessende Teil der Bezüge nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu

zahlen. 11Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Bezüge unverzüglich zu überweisen. 12Im Sinne des Unterabs. 3 und 4 steht der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleich der Beginn

a) des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes,

b) des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5,

c) der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz,

d) einer sonstigen Beurlaubung ohne Bezüge von länger als zwölf Monaten; nimmt der Angestellte die Arbeit wieder auf, wird er bei der Anwendung des Unterabs. 2 wie ein neu eingestellter Angestellter behandelt.

[1] **Vgl. abweichende Regelung in Bamberg und Passau.**

Protokollnotiz zu Abs. 1 Unterabsatz 1 Satz 1:

Die Umstellung des Zahltages auf spätestens den letzten Tag jeden Monats kann nur im Monat Dezember eines Jahres beginnen; die Zuwendung sollte bereits im Umstellungsjahr am letzten Tag des Monats November gezahlt werden. Im Falle einer geplanten Umstellung sind die Mitarbeiter vom Dienstgeber spätestens im der Umstellung vorausgehenden September zu informieren.

(2) 1Besteht der Anspruch auf Vergütung (§ 26) und auf in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, auf Urlaubsvergütung oder auf Krankenbezüge nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. 2Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, werden für jede nicht geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunde die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen um den auf eine Stunde entfallenden Anteil vermindert. 3Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1, 2 und 4 und die Sonderregelungen hierzu) zu teilen.

(3) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, gilt Abs. 2 entsprechend.

(4) 1Dem Angestellten ist eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich die Bezüge zusammensetzen, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. 2Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

(5) § 11 Abs. 2 des Bundesurlaubsgesetzes findet keine Anwendung.

(6) 1Von der Rückforderung zu viel gezahlter Bezüge kann aus Billigkeitsgründen ganz oder teilweise abgesehen werden. 2Von der Rückforderung ist abzusehen, wenn die Bezüge nicht durch Anrechnung auf noch auszuzahlende Bezüge eingezogen werden können und das Einziehungsverfahren Kosten verursachen würde, die die zu viel gezahlten Bezüge übersteigen. Dies gilt für das Sterbegeld entsprechend.

(7) 1Vorschüsse können nach den bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Vorschussrichtlinien gewährt werden. 2Dem wegen Verrentung ausgeschiedenen Angestellten kann, wenn sich die Rentenzahlung verzögert, gegen Abtretung des Rentenanspruchs ein Vorschuss auf die Rente gewährt werden.

(8) Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden, ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden.

(9) In den bayerischen (Erz-)Diözesen kann der bei Urlaub (§ 47 Abs. 2), Arbeitsunfähigkeit (§ 37 Abs. 2 bzw. § 71 Abs. 3 i.V. m. § 47 Abs. 2), Sonderurlaub für Kur- und Heilverfahren (§ 37 Abs. 2 bzw. § 71 Abs. 3 i.V. m. § 47 Abs. 2) und als Zuschlag zur Weihnachtszuwendung zu zahlende Aufschlag einmal jährlich im Dezember bzw. im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgezahlt werden.

(10) Die Abtretung von Vergütungsansprüchen ist ausgeschlossen (§ 399 BGB). Im Einzelfall kann der Mitarbeiter mit dem Dienstgeber die Abtretbarkeit seiner Vergütungsansprüche schriftlich

vereinbaren.

Anmerkungen:

1. Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 47 Abs. 2 Unterabs. 2 genannten Bezüge.

2. Im Bereich der Kindertagesstätten kann der Arbeitgeber bei der Anwendung des Abs. 1 Unterabs. 2 statt des Vorvormonats den Vormonat zugrunde legen.

Abschnitt VIII
Sozialbezüge
§ 37 Krankenbezüge

(1) 1Wird der Angestellte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Abs. 2 bis 9.
2Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit i. S. d. Unterabs. 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. 3Bei Angestellten, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabs. entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.
(2) 1Der Angestellte erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.
2Wird der Angestellte infolge derselben Krankheit (Abs. 1) erneut arbeitsunfähig, hat er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabs. 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn a) er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
b) seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist. 3Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach den Unterabs. 1 und 2 wird nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt.
4Das Gleiche gilt, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Angestellten zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.
5Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in den Unterabs. 1 oder 2 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabs. 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.
(3) 1Nach Ablauf des nach Abs. 2 maßgebenden Zeitraumes erhält der Angestellte für den Zeitraum, für den ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss. 2Dies gilt nicht,
a) wenn der Angestellte Rente wegen voller Erwerbsminderung oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
b) frei

c) für den Zeitraum, für den die Angestellte Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG hat.

3Steht dem Angestellten Anspruch auf Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung für den Tag, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wird, nicht zu, erhält er für diesen Tag einen Krankengeldzuschuss in Höhe von 100 v. H. des Nettoarbeitsentgelts (Abs. 8), wenn für diesen Tag infolge der Arbeitsunfähigkeit ein Vergütungsausfall eintritt.

(4) 1Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 19)
von mehr als einem Jahr
längstens bis zum Ende der 13.Woche,
von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26.Woche
seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt.

2Vollendet der Angestellte im Laufe der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr bzw. von mehr als drei Jahren, wird der Krankengeldzuschuss gezahlt, wie wenn er die maßgebende Beschäftigungszeit zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

3In den Fällen des Abs. 1 Unterabs. 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabs. 1 angerechnet.

4Für die Ermittlung des Anspruchs auf Krankengeldzuschuss ist der unmittelbare Wechsel von einem Arbeitgeber im Bereich der katholischen Kirche zu einem anderen Arbeitgeber im Bereich der katholischen Kirche innerhalb derselben (Erz-) Diözese unschädlich.

(5) 1Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Abs. 2 Unterabs. 1 oder 2 und der Krankengeldzuschuss bei einer Beschäftigungszeit
von mehr als einem Jahr
längstens für die Dauer von 13 Wochen,
von mehr als drei Jahren
längstens für die Dauer von 26 Wochen
bezogen werden; Abs. 4 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

2Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet der Angestellte im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr.

3Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Abs. 2 ergebende Anspruch.

(6) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der 26.Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

(7) 1Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an der Angestellte Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes i. S. d. § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der das ABD oder ein anderes Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

2Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge i. S. d. Unterabs. 1. 3Die Ansprüche des Angestellten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt. 4Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge i. S. d. Unterabs. 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Angestellte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(8) 1Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubsvergütung gezahlt. 2 Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsvergütung (§ 47 Abs. 2).

(9) 1Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den Abs. 3 bis 8 hat auch der Angestellte, der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. 2Dabei sind für die Anwendung des Abs. 8 die Leistungen zugrunde zu legen, die dem Angestellten als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

Protokollnotiz zu Abs. 3:

Unterabs. 2 findet keine Anwendung, soweit eine gesetzliche Karenztagregelung anzuwenden ist.

Anmerkung zu Abs. 1:

Ein Verschulden i. S. d. Abs. 1 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

Anmerkung zu Abs. 6:

Hat der Angestellte in einem Fall des Abs. 6 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Angestellten günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsunfähigkeit hinausgeschoben.

§ 37 a Anzeige- und Nachweispflichten

(1) 1In den Fällen des § 37 Abs. 1 Unterabs. 1 bzw. des § 71 Abs. 1 Unterabs. 1 ist der Angestellte verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. 2Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Angestellte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder der Einrichtung vorzulegen. 3Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. 4Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Angestellte verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

5Hält sich der Angestellte bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist er darüber hinaus verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. 6Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. 7Darüber hinaus ist der Angestellte, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. 8Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Angestellter in das Inland zurück, ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

9Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange der Angestellte die von ihm nach Unterabs. 1 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihm nach Unterabs. 2 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt, es sei denn, dass der Angestellte die

Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.
(2) In den Fällen des § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 bzw. des § 71 Abs. 1 Unterabs. 2 ist der Angestellte verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und ihm
a) eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger nach § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 bzw. § 71 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 oder
b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme i. S. d. § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 bzw. § 71 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 unverzüglich vorzulegen. Abs. 1 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

§ 38 Forderungsübergang bei Dritthaftung

(1) Kann der Angestellte aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Angestellten Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende, vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat. (2) Der Angestellte hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruches erforderlichen Angaben zu machen. (3) Der Forderungsübergang nach Abs. 1 kann nicht zum Nachteil des Angestellten geltend gemacht werden. (4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern, wenn der Angestellte den Übergang eines Schadensersatzanspruches gegen einen Dritten auf den Arbeitgeber verhindert, es sei denn, dass der Angestellte die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

§ 39 Jubiläumszuwendung

(1) 1Die Mitarbeiter erhalten als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Jubiläumsdienstzeit

von 25 Jahren 613,55 €,
von 40 Jahren 1022,58 €,
von 50 Jahren 1227,10 €.

2Zur Jubiläumsdienstzeit im Sinne des Satzes 1 rechnen die in einem Beschäftigungsverhältnis im Dienst der katholischen Kirche verbrachten Beschäftigungszeiten. 3Die in einem Ausbildungsverhältnis im Dienst der katholischen Kirche verbrachten Zeiten stehen diesen gleich. 4 Die Jubiläumszuwendung zum 25-, 40- bzw. 50-jährigen Dienstjubiläum kann nur einmal in Anspruch genommen werden.
(2) Vollendet ein Angestellter während der Zeit eines Sonderurlaubs nach § 50 Abs. 2, für den der Arbeitgeber nach § 50 Abs. 3 Satz 2 vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat, eine Dienstzeit nach Absatz 1, so wird ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Dienstzeit gewährt.

§ 40 Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen

Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen gelten die Bestimmungen der Beihilfeordnung Teil A in ihrer jeweiligen Fassung.

§ 40 a Kirchliche Höherversicherung bei Krankheitsfällen

Dem Mitarbeiter wird unbeschadet der Gewährung von Beihilfen nach § 40 eine gesonderte kirchliche Höherversicherung in Krankheitsfällen nach Maßgabe der Bestimmungen der Beihilfeordnung Teil B in ihrer jeweiligen Fassung ermöglicht[1].

[1] **Bei Änderungen der kirchlichen Höherversicherung in Krankheitsfällen haben sich die bayer. (Erz-)Diözesen mit der Bayer. Reg.-KODA ins Benehmen zu setzen.**

§ 40 b Erstausstattung bei Geburten

(1) Der Mitarbeiter erhält bei der Geburt eines Kindes eine Geburtskostenpauschale in Höhe von 230,00 € je Kind.

(2) Der Anspruch nach Abs. 1 besteht auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis wegen Elternzeit oder Sonderurlaubs zum Zwecke der Erziehung eines Kindes ruht.

(3) Etwaige Leistungen Dritter, insbesondere aus der Beihilfeversicherung, werden auf den Anspruch nach Abs. 1 nicht angerechnet.

(4) Bei Beschäftigungsverhältnissen zu mehreren Dienstgebern, die das Arbeitsvertragsrecht der Bayer. (Erz-) Diözesen anwenden, erhält der Mitarbeiter die Geburtskostenpauschale von jedem Dienstgeber anteilig, insgesamt jedoch nur ein Mal.

§ 40 c Kostenpauschale bei Fehlgeburten

(1) Der Arbeitgeber gewährt dem Mitarbeiter zu den Kosten der Beerdigung einer Fehlgeburt eine Kostenpauschale in Höhe von 358,00 €.

(2) Der Anspruch nach Abs. 1 besteht auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis wegen Elternzeit oder Sonderurlaubs zum Zwecke der Erziehung eines Kindes ruht.

(3) Etwaige Leistungen Dritter werden auf den Anspruch nach Abs. 1 nicht angerechnet.

(4) 1Bei Beschäftigungsverhältnissen zu mehreren Arbeitgebern, die das Arbeitsvertragsrecht der bayer. (Erz-) Diözesen anwenden, erhält der Mitarbeiter die Kostenpauschale von jedem Arbeitgeber anteilig, insgesamt jedoch nur ein Mal. 2Dies gilt auch, wenn beide Ehepartner bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der das Arbeitsvertragsrecht der bayer. (Erz-)Diözesen anwendet.

§ 41 Sterbegeld

(1) Beim Tode des Angestellten, der zur Zeit seines Todes nicht nach § 50 beurlaubt gewesen ist und dessen Arbeitsverhältnis zur Zeit seines Todes nicht nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 geruht hat, erhalten

a) der überlebende Ehegatte,

b) die Abkömmlinge des Angestellten

Sterbegeld.

(2) Sind Anspruchsberechtigte i. S. d. Abs. 1 nicht vorhanden, ist Sterbegeld auf Antrag zu gewähren

a) Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern sowie Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes des Angestellten mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn der Verstorbene ganz oder überwiegend ihr Ernährer gewesen ist,

b) sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.

(3) 1Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate die Vergütung (§ 26) des Verstorbenen gewährt.

2Hat der Angestellte zur Zeit seines Todes wegen Ablaufs der Bezugsfristen keine Krankenbezüge (§ 37 bzw. § 71) mehr erhalten oder hat die Angestellte zur Zeit ihres Todes Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz bezogen, wird als Sterbegeld für den Sterbetag und die restlichen Kalendertage des

Sterbemonats sowie für weitere zwei Monate die Vergütung (§ 26) des Verstorbenen gewährt. Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.
(4) Sind an den Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.
(5) 1Die Zahlung an einen der nach Abs. l oder Abs. 2 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. 2Sind Berechtigte nach Abs. 1 oder Abs. 2 nicht vorhanden, werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.
(6) Wer den Tod des Angestellten vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf das Sterbegeld.
(7) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag, den die Berechtigten nach Abs. 1 oder Abs. 2 als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer Ruhegeldeinrichtung erhalten.

Anlage 1: ABD Teil A, 1. Abschnitt IX bis XIV in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

Abschnitt IX
Reisekostenvergütung, Umzugskostenvergütung, Trennungsentschädigung (Trennungsgeld)

§ 42 Reisekostenvergütung

(1) Für die Erstattung von
a) Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung)
b) Auslagen für dienstlich angeordnete Fortbildungsreisen findet die „Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-) Diözesen“ Anwendung.
(2) Für die Erstattung von
a) Auslagen aus Anlass der Abordnung,
b) Auslagen für Reisen zur Einstellung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses,
c) Auslagen aus Anlass der Aus- und Weiterbildung,
d) Fahrtkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle aus besonderem Anlass
finden die bei der jeweiligen (Erz-)Diözese geltenden Regelungen Anwendung.

§ 43 Besondere Entschädigung bei Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen

Der Angestellte, der an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, an dem er nicht dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich zu arbeiten hat, eine Dienstreise ausführt, erhält für den an diesem Tag zwischen dem Wohnort und dem auswärtigen Geschäftsort oder zwischen zwei auswärtigen Geschäftsorten zurückgelegten Weg eine Entschädigung. Die Entschädigung beträgt für jede volle Reisestunde die Hälfte der Stundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1), höchstens jedoch das Vierfache der Stundenvergütung. Die Berechnung der Reisedauer richtet sich nach § 17 Abs. 2 a.

§ 44 Umzugskostenvergütung, Trennungsentschädigung (Trennungsgeld) (vgl. diözesane Regelungen)

Für die Gewährung von Umzugskostenvergütung und Trennungsentschädigung (Trennungsgeld) gelten unbeschadet einer künftigen gemeinsamen Regelung die bis zum 18. 10. 1988 geltenden diözesanen Regelungen und ab dem 19. 10. 1988 erlassene diözesane Regelungen, soweit sie in Absprache mit den Mitarbeitervertretungen bis zum 31. 12. 1996 getroffen wurden.
Sofern keine diözesanen Regelungen bestehen, gelten nachfolgende Bestimmungen:
1. Die Zuteilung zu den Tarifklassen richtet sich nach der Tarifklasseneinteilung für den Ortszuschlag (§ 29).
Dabei ist die Vergütungsgruppe maßgebend, der der Angestellte am Tage vor dem Einladen des Umzugsgutes angehört hat.
Bei Hinterbliebenen ist die Tarifklasse maßgebend, der der Verstorbene zuletzt angehört hat.
2. Eine rückwirkende Höhergruppierung des Angestellten bleibt unberücksichtigt.
3. Die Umzugskostenvergütung aus Anlass der Einstellung an einem anderen Ort als dem bisherigen Wohnort (§ 4 Abs. 1 Nr. 1 Bundesumzugskostengesetz oder die entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder) darf nur bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz, den der Angestellte zur Befriedigung eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzen soll, zugesagt werden. Die Umzugskostenvergütung kann unverheirateten Angestellten ohne eigene Wohnung i. S. d. § 10 Abs. 3 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder nach Ablauf eines Monats auch bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz zugesagt werden, der nicht auf die Dauer von mindestens zwei

Jahren besetzt werden soll.

4. Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde vor Ablauf von zwei Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1, § 4 Abs. 1 Nr. 1 oder Abs. 2 Nrn. 3 und 4 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder zugesagt worden war, so hat der Angestellte die Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen. Dies gilt nicht für eine nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 des Bundesumzugskostengesetzes oder nach den entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder zugesagte Umzugskostenvergütung,

a) wenn sich an das Arbeitsverhältnis ein Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt mit einer Einrichtung, die ein kirchliches Arbeitsvertragsrecht anwendet,

b) wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung durch den Angestellten endet.

5. In den Fällen des § 3 Abs. 1 Nr. 3, § 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder kann Umzugskostenvergütung zugesagt werden, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde endet. Dies gilt auch für einen ausgeschiedenen Angestellten, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von ihm zu vertretenden Grunde geendet hat oder der Angestellte wegen Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder einer entsprechenden Betriebsrente aus der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

§ 45
frei

Abschnitt X
Betriebliche Altersvorsorge

§ 46 Betriebliche Altersversorgung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden

(1) Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe der Versorgungsordnung A in ihrer jeweiligen Fassung.

(2) Der Mitarbeiter erhält Versicherungsleistungen wie bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden versicherte Arbeitnehmer der dem Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern angehörenden Mitglieder, soweit nicht in der Versorgungsordnung A abweichende oder ergänzende Regelungen vorgesehen sind.

Protokollnotiz 1:

Die von der Bayerischen Regional-KODA zur Versorgungsordnung A zu fassenden Beschlüsse werden jeweils vorab mit der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden abgestimmt.

Protokollnotiz 2:

Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Versicherung des Mitarbeiters zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung gemäß den Bestimmungen des § 46, § 46 a oder § 46 b zu veranlassen. Sofern der Dienstgeber nicht Mitglied der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder Mitglied/Beteiligter einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 1 b Abs. 3 BetrAVG ist oder er eine derartige Mitgliedschaft/Beteiligung nicht erlangt, ist§ 46 a anzuwenden.

§ 46 a Betriebliche Altersversorgung bei der Selbsthilfe, Pensionskasse der Caritas VVaG

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe der Versorgungsordnung B in ihrer jeweiligen Fassung, sofern der Dienstgeber nicht Mitglied der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder Mitglied/Beteiligter einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 1 b Abs. 3 BetrAVG ist.

Protokollnotiz:

Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Versicherung des Mitarbeiters zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung gemäß den Bestimmungen des § 46, § 46 a oder § 46 b zu veranlassen. Sofern der Dienstgeber nicht Mitglied der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder Mitglied/Beteiligter einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 1 b Abs. 3 BetrAVG ist oder er eine derartige Mitgliedschaft/Beteiligung nicht erlangt, ist § 46 a anzuwenden.

§ 46 b Betriebliche Altersversorgung bei einer anderen Pensionskasse oder einem Pensionsfonds

(1) Der Dienstgeber, der unter Berücksichtigung des § 46 die betriebliche Altersversorgung von einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 1 b Abs. 3 BetrAVG durchführen lassen kann als der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden, kann die betriebliche Altersversorgung auch dort durchführen.
(2) Die Versicherungsleistungen der betrieblichen Altersversorgung nach Abs. 1 müssen wenigstens den Versicherungsleistungen nach der Versorgungsordnung A entsprechen.

Protokollnotiz:

Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Versicherung des Mitarbeiters zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung gemäß den Bestimmungen des § 46, § 46 a oder § 46 b zu veranlassen. Sofern der Dienstgeber nicht Mitglied der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder Mitglied/Beteiligter einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 1 b Abs. 3 BetrAVG ist oder er eine derartige Mitgliedschaft/Beteiligung nicht erlangt, ist § 46 a anzuwenden.

§ 46 c Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

Der Mitarbeiter kann vom Dienstgeber verlangen, dass Teile seiner künftigen Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Das Nähere regelt die Versorgungsordnung C.

Abschnitt XI
Urlaub, Arbeitsbefreiung

§ 47 Erholungsurlaub

(1) Der Angestellte erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Zahlung der Urlaubsvergütung. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
(2) Als Urlaubsvergütung werden die Vergütung (§ 26) und die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt. Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird nach Maßgabe des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 durch eine Zulage (Aufschlag) für jeden Urlaubstag nach Unterabs. 2 als Teil der Urlaubsvergütung berücksichtigt.
Der Aufschlag beträgt 108 v. H. des Tagesdurchschnitts der Zulagen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, der Zeitzuschläge nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f, der Überstundenvergütungen und des Zeitzuschlages nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a für ausgeglichene Überstunden, der Bezüge nach § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 sowie der Vergütungen für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft des vorangegangenen Kalenderjahres.
Hat das Arbeitsverhältnis erst nach dem 30. Juni des vorangegangenen Kalenderjahres oder erst in dem laufenden Kalenderjahr begonnen, treten als Berechnungszeitraum für den Aufschlag an die Stelle des vorangegangenen Kalenderjahres die vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn des Urlaubs mindestens sechs volle Kalendermonate bestanden, bleibt der danach berechnete Aufschlag für den Rest des Urlaubsjahres maßgebend.
Ändert sich die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit (§ 34) oder die regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) – mit Ausnahme allgemeiner Veränderungen der Arbeitszeit –, sind Berechnungszeitraum für den Aufschlag die nach

der Änderung der Arbeitszeit und vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate. Unterabs. 3 Satz 2 gilt entsprechend.
Sind nach Ablauf des Berechnungszeitraumes allgemeine Vergütungserhöhungen eingetreten, erhöht sich der Aufschlag[1] nach Unterabs. 2 um 80 v. H. analog einer Vergütungsänderung gemäß § 26 Abs. 3.

[1] **Der Aufschlag beträgt seit 01. 04. 99 in den Fällen des Abs. 2 Unterabs. 5 2,48 v. H. (80 v. H. von 1,3 v. H.) der allgemeinen Vergütungserhöhung.**

(3) Der Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von sechs Monaten, bei Jugendlichen nach Ablauf von drei Monaten, nach der Einstellung geltend gemacht werden, es sei denn, dass der Angestellte vorher ausscheidet.
(4) frei
(5) Urlaub, der dem Angestellten in einem früheren Beschäftigungsverhältnis für Monate gewährt worden ist, die in sein jetziges Angestelltenverhältnis fallen, wird auf den Urlaub angerechnet.
(6) Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Er kann auf Wunsch des Angestellten in zwei Teilen genommen werden, dabei muss jedoch ein Urlaubsteil so bemessen sein, dass der Angestellte mindestens für zwei volle Wochen von der Arbeit befreit ist.
Erkrankt der Angestellte während des Urlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Angestellte arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet; § 37 a Abs. 1 gilt entsprechend. Der Angestellte hat sich nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs wird erneut festgesetzt.
Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Angestellte dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 37 Abs. 1 Unterabs. 2 bzw. § 71 Abs. 1 Unterabs. 2) verlangt.
(7) Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten.
Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten. War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr festgelegter Urlaub auf Veranlassung des Arbeitgebers in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres verlegt worden und konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nach Satz 2 bis zum 30. Juni angetreten werden, ist er bis zum 30. September anzutreten.
Läuft die Wartezeit (Abs. 3) erst im Laufe des folgenden Urlaubsjahres ab, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende dieses Urlaubsjahres anzutreten.
Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt.
(8) Angestellte, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf die Urlaubsvergütung für die Tage der Erwerbstätigkeit.

Anmerkungen zu Abs. 2:

1. Zu den Zulagen i. S. d. Unterabs. 1 Satz 1 und des Unterabs. 2 gehören nicht Leistungen, die aufgrund des § 42 und der Sonderregelungen hierzu gezahlt werden.

2. Der Tagesdurchschnitt nach Unterabs. 2 beträgt bei der Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 3/65, bei der Verteilung auf sechs Tage 1/26 des Monatsdurchschnitts aus der Summe der Zulagen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, der Zeitzuschläge nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f, der Überstundenvergütungen, des

Zeitzuschlags nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a für ausgeglichene Überstunden, der Bezüge nach § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3, der Vergütungen für Bereitschaftsdienst und der Vergütungen für Rufbereitschaft, die für das vorangegangene Kalenderjahr zugestanden haben. Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weder auf fünf noch auf sechs Tage verteilt, ist der Tagesdurchschnitt entsprechend zu ermitteln. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Kalenderjahres. Bei der Berechnung des Monatsdurchschnitts bleiben die Kalendermonate unberücksichtigt, für die dem Angestellten weder Vergütung noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge (§ 37 bzw. § 71) zugestanden haben. Außerdem bleibt bei der Berechnung des Monatsdurchschnitts die Zeit vor dem Beginn des dritten vollen Kalendermonats des Bestehens des Angestelltenverhältnisses unberücksichtigt. Sind nach Unterabs. 3 oder Unterabs. 4 Berechnungszeitraum die vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate, treten diese an die Stelle der Kalendermonate des vorangegangenen Kalenderjahres. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. zu Beginn des Zeitraumes, von dem an die Arbeitszeit geändert worden ist.

3. Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in Unterabs. 2 genannten Bezüge. Solange die Monatspauschale zusteht, sind die entsprechenden Bezüge bei der Errechnung des Aufschlags nicht zu berücksichtigen. Steht die Monatspauschale nicht mehr zu, sind für die bisher pauschalierten Bezüge Berechnungszeitraum für den Aufschlag die nach Wegfall der Monatspauschale und vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate.

4. Bei Anwendung der Unterabs. 3 und 4 stehen dem Beginn des Urlaubs gleich

a) aufgehoben

b) der Zeitpunkt, von dem an nach § 37 bzw. § 71 Krankenbezüge zu zahlen sind,

c) frei

d) der Erste des Kalendermonats, nach dem die Zuwendung für Angestellte zu bemessen ist.

§ 48 Dauer des Erholungsurlaubs

(1) Der Erholungsurlaub des Angestellten, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünftagewoche), beträgt

in der Vergütungsgruppe I und I a	
bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	26 Arbeitstage
bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage
nach vollendetem 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage
in der Vergütungsgruppe I bund X	
bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	26 Arbeitstage
bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	29 Arbeitstage
nach vollendetem 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage

(2) frei

(3) Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 50 oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 um ein Zwölftel. Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 50 Abs. 3 Satz 2 vorliegt.

(4) Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Angestellte dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Abs. 1 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. Ein Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem SGB IX und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.
Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichenarbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Abs. 1 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. Ein Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem SGB IX und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei sichtigt.
Wird die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt vorübergehend geändert, ist die Zahl der Arbeitstage zugrunde zu legen, die sich ergeben würde, wenn die für die Urlaubszeit maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Urlaubsjahr gelten würde.
Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubs nach den Unterabs. 2 bis 4 ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.
(5) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Scheidet der Angestellte wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 59) oder durch Erreichung der Altersgrenze (§ 60) aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. Satz 2 gilt nicht, wenn der Urlaub nach Abs. 3 zu vermindern ist.
(5 a) Vor Anwendung der Abs. 3 und 5 sind der Erholungsurlaub und ein etwaiger Zusatzurlaub mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX zusammenzurechnen.
(5 b) Bruchteile von Urlaubstagen werden – bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung – einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Abs. 4 Unterabs. 5 bleibt unberührt.
(6) Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Urlaubsjahres vollendet wird.
(7) Der Bemessung des Urlaubs ist die Vergütungsgruppe zugrunde zu legen, in der sich der Angestellte bei Beginn des Urlaubsjahres befunden hat, bei Einstellung während des Urlaubsjahres die Vergütungsgruppe, in die er bei der Einstellung eingruppiert worden ist. Ein Aufrücken des Angestellten während des Urlaubsjahres bleibt unberücksichtigt.
(8) In den bayerischen (Erz-)Diözesen wird von der Kürzungsmöglichkeit des Jahresurlaubs gem. § 17 Bundeserziehungsgeldgesetz Gebrauch gemacht, wenn der Mitarbeiter die Elternzeit in Anspruch nimmt.

§ 48 a Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

(1) Der Angestellte, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) vorsieht und dabei in einem Urlaubsjahr in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält Zusatzurlaub. Unterabs. 1 gilt auch, wenn Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) nur

deshalb nicht vorliegen, weil der Schichtplan (Dienstplan) eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht.

(2) Der Zusatzurlaub nach Abs. 1 beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr.

---

bei der Fünftagewoche

an mindestens 87 Arbeitstagen	1 Arbeitstag im Urlaubsjahr
an mindestens 130 Arbeitstagen	2 Arbeitstage im Urlaubsjahr
an mindestens 173 Arbeitstagen	3 Arbeitstage im Urlaubsjahr
an mindestens 195 Arbeitstagen	4 Arbeitstage im Urlaubsjahr

---

bei der Sechstagewoche

an mindestens 104 Arbeitstagen	1 Arbeitstag im Urlaubsjahr
an mindestens 156 Arbeitstagen	2 Arbeitstage im Urlaubsjahr
an mindestens 208 Arbeitstagen	3 Arbeitstage im Urlaubsjahr
an mindestens 234 Arbeitstagen	4 Arbeitstage im Urlaubsjahr

§ 48 Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Der Angestellte, der die Voraussetzungen des Abs. 1 nicht erfüllt, jedoch seine Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnt oder beendet, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr
von mindestens

110 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
220 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
330 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(4) Der Angestellte, der die Voraussetzungen der Abs. 1 und 3 nicht erfüllt, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(5) Für den Angestellten, der spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch nach Abs. 9 Satz 2 entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet hat, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

(6) Bei Anwendung der Abs. 3 und 4 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. Die Abs. 3 und 4 gelten nicht, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach § 15 Abs. 2 Buchst. c verlängert ist.

(7) Zusatzurlaub nach den Abs. 1 bis 4 darf insgesamt vier – in den Fällen des Abs. 5 fünf – Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.

(8) Bei nicht vollbeschäftigten Angestellten ist die Zahl der in den Abs. 3 und 4 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen

Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten zu kürzen. Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 48 Abs. 4 Unterabs. 3 Satz 1 und Unterabs. 5 zu ermitteln.
(9) Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.
(10) Auf den Zusatzurlaub werden Zusatzurlaub und zusätzlich freie Tage angerechnet, die nach anderen Regelungen wegen Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit zustehen.
(11) Die Abs. 1 bis 10 gelten nicht für Angestellte, die nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer vorsieht. Ist die Arbeitszeit in nicht unerheblichem Umfang anders gestaltet, gelten die Abs. 3 bis 10 für Zeiten der Arbeitsleistung (nicht Arbeitsbereitschaft und Ruhezeit).

Anmerkung zu Abs. 2:

Bei anderweitiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist die Zahl der Tage der Arbeitsleistung entsprechend zu ermitteln.

§ 49 Zusatzurlaub

(1) Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs gelten hinsichtlich des Grundes und der Dauer unbeschadet einer künftigen gemeinsamen Regelung die bis zum 18. 10.1988 geltenden diözesanen Regelungen und ab dem 19. 10. 1988 erlassene diözesane Regelungen, soweit sie in Absprache mit den Mitarbeitervertretungen bis zum 31.12.1996 getroffen wurden. Dies gilt nicht für Bestimmungen über einen Zusatzurlaub der in § 48 a geregelten Art.
(2) Zusatzurlaub nach dem ABD und nach sonstigen Bestimmungen wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstage im Urlaubsjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatz- urlaub (Gesamturlaub) dürfen im Urlaubsjahr zusammen 34 Arbeitstage nicht überschreiten.
Unterabs. 1 ist auf Zusatzurlaub nach dem SGB IX oder nach Vorschriften für politisch Verfolgte, Unterabs. 1 Satz 2 auf Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu nicht anzuwenden.
Für die Anwendung des Unterabs. 1 gilt § 48 Abs. 3 bis 5 b entsprechend.

§ 50 Sonderurlaub

(1) Angestellten soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, wenn sie
a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.
Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Er kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen. Der Sonderurlaub kann längstens bis zu insgesamt 12 Jahren gewährt werden. Elternzeiten werden auf den Sonderurlaub nicht angerechnet. Der Sonderurlaub kann auch in zeitlichen Abständen genommen werden.
(2) Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als den in Absatz 1 Unterabs. 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
(3) Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 19. In den Fällen des Absatzes 2 gilt Satz 1 nicht, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.
(4) Mitarbeiter, die gem. Abs. 1 und 2 beurlaubt sind, können den Sonderurlaub durch Elternzeit

unterbrechen, wenn ihnen während des Sonderurlaubes gem. § 15 Abs. 1 Satz 1 Bundeserziehungsgeldgesetz Elternzeit zusteht.
Eine Unterbrechung des Sonderurlaubes nach Abs. 1 und 2 mit dem Ziel, während des Beschäftigungsverbotes nach § 3 Abs. 2 bzw. § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu erhalten, ist dagegen nicht möglich. Die Wiederaufnahme der Beschäftigung erfolgt zu dem für das Ende des Sonderurlaubes vorgesehenen Termin, es sei denn, die Elternzeit überschreitet das vorgesehene Ende des beantragten Sonderurlaubes. Die Wiederaufnahme der Beschäftigung am ursprünglichen Arbeitsplatz kann nicht gewährleistet werden.

Anmerkung:

Ein Sonderurlaub darf – mit Ausnahme der in Abs. 4 geregelten Fälle – nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.

§ 51 Urlaubsabgeltung

(1) Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies dienstlich oder betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 58) oder wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 59) endet oder wenn das Arbeitsverhältnis nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 zum Ruhen kommt.
Ist dem Angestellten wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat der Angestellte das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Angestellten nach gesetzlichen Vorschriften bei Anwendung des § 48 Abs. 5 Satz 1 noch zustehen würde.
(2) Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden bei der Fünftagewoche 3/65, bei der Sechstagewoche 1/26 der Urlaubsvergütung gezahlt, die dem Angestellten zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Kalendermonats, in dem er ausgeschieden ist, Erholungsurlaub gehabt hätte. In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln.

Anmerkung:

Die Abgeltung unterbleibt, wenn der Angestellte in unmittelbarem Anschluss in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber i. S. d. § 44 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 Buchst. a bzw. i. S. d. § 29 Abs. 7 übertritt und dieser sich verpflichtet, den noch nicht verbrauchten Urlaub zu gewähren.

§ 52 Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle nach § 616 BGB (Vergütungspflicht trotz vorübergehender Dienstverhinderung), in denen der Angestellte unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:
a) Niederkunft der Ehefrau
1 Arbeitstag,
und
wenn bereits ein Kind unter 12 Jahren oder eine pflegebedürftige Person in demselben Haushalt lebt, zusätzlich
1 Arbeitstag,
b) Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils
2 Arbeitstage,
c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort

1 Arbeitstag,
d) 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum
1 Arbeitstag,
e) schwere Erkrankung
aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt,
1 Arbeitstag im Kalenderjahr,
bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat
bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr,
cc) einer Betreuungsperson, wenn der Angestellte deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss
bis zu 4 Arbeitstageim Kalenderjahr.
Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit des Angestellten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.
f) ärztliche Behandlung des Angestellten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,
erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.
(1a) Ferner wird der Angestellte unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt bei:
a) aa) Übernahme des kirchlichen Patenamtes
bei Taufe oder Firmung,
bb) Taufe, Erstkommunion, Firmung, Konfirmation oder kirchliche Eheschließung eines Kindes, wenn die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag fällt,
insgesamt nur 1 Arbeitstag im Kalenderjahr,
b) kirchlicher Beerdigung eines Kindes oder des Ehegatten, wenn die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag fällt
1 Arbeitstag,
c) kirchlicher Eheschließung des Angestellten, wenn die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag fällt
1 Arbeitstag,
d) Teilnahme an
aa) Exerzitien oder Einkehrtagen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten
bis zu 3 Arbeitstage im Kalenderjahr.
Auf Arbeitsbefreiungen nach diesem Buchstaben sind Arbeitsbefreiungen zur Teilnahme an Exerzitien oder Einkehrtagen nach diözesanen Regelungen anzurechnen.
bb) Deutschen Katholikentagen bzw. Deutschen Evangelischen Kirchentagen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten
bis zu 2 Arbeitstage im Kalenderjahr.

(2) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als der Angestellte nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. Die

fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Angestellte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Bezüge kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) Der Angestellte kann unter Fortzahlung der Vergütung und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bis zu 6 Werktage im Kalenderjahr von der Arbeit freigestellt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, für die Teilnahme an

a) Sitzungen des Vorstandes eines überörtlichen kirchlichen Berufsverbandes, der berufliche und fachliche Interessen von Angestellten vertritt oder

b) Tagungen eines kirchlichen Berufsverbandes, der berufliche und fachliche Interessen von Angestellten vertritt auf überdiözesaner und diözesaner Ebene, Bundes oder Landesebene, wenn der Angestellte als Mitglied eines Vorstandes oder als Delegierter teilnimmt und der kirchliche Berufsverband in seiner Zielsetzung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der jeweiligen Fassung nicht widerspricht.

Werden mehr als drei Tage Freistellung im Kalenderjahr in Anspruch genommen, werden diese auf einen etwaigen Bildungsurlaub angerechnet.

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeiträgen festgelegten Zulagen gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

(6a) Jedem vollbeschäftigten Angestellten stehen jährlich 3 Tage zur freiwilligen beruflichen Fortbildung zu; bei Teilzeitbeschäftigten wird anteilige Arbeitsbefreiung gewährt.

(6b) Unter freiwilliger beruflicher Fortbildung werden Maßnahmen verstanden, die zu erforderlichen Kenntnissen im ausgeübten Beruf beitragen und vom Arbeitgeber anerkannt sind.

(6c) Auf die Fortbildungstage werden die vom Arbeitgeber angeordneten Fortbildungen angerechnet; das gilt auch für berufsspezifische Regelungen.

(6d) Besinnungstage und Exerzitien, die im Interesse des Arbeitgebers angeboten und besucht werden, werden nicht auf die Tage nach Abs. 6 a angerechnet.

(6e) Bei freiwilliger beruflicher Fortbildung werden bei einem anerkannten dienstlichen Interesse die anfallenden Kosten auf Antrag zur Hälfte erstattet. Für die Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten für die Fahrt zum Ort der Fortbildungsmaßnahmen gelten die diözesanen Regelungen.

Anmerkungen:

1. Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 47 Abs. 2 Unterabs. 2 genannten Bezüge.

2. Zu den „begründeten Fällen“ im Sinne des Absatzes 3 Unterabs. 2 können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

Protokollnotiz zu Abs. 5:

Einer Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern steht die Tätigkeit im Verwaltungsrat von Zusatzversorgungseinrichtungen gleich.

§ 52 a Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen

(1) Bei Arbeitsausfall infolge vorübergehender Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z.B. Mangel an Rohstoffen oder Betriebsstoffen, werden dem durch den Arbeitsausfall betroffenen Angestellten die Vergütung (§ 26) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit fortgezahlt, jedoch längstens für die Dauer von sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen. Das Gleiche gilt für Arbeitsausfall infolge behördlicher Maßnahmen. Die Vergütung wird nur fortgezahlt, wenn der Angestellte ordnungsgemäß an der Arbeitsstelle erschienen ist und sich zur Arbeit gemeldet hat, es sei denn, dass der Arbeitgeber auf das Erscheinen des Angestellten zur Arbeit ausdrücklich oder stillschweigend verzichtet hat. Der Arbeitgeber ist berechtigt zu verlangen, dass die ausgefallene Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften, insbesondere des Arbeitszeitgesetzes und der KAZO, innerhalb von zwei Wochen ohne nochmalige Bezahlung nachgeholt wird.
(2) Bei Arbeitsversäumnis, die infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverschiebung ausgeglichen werden kann, werden die Vergütung (§ 26) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinander folgende Kalendertage, fortgezahlt.

Anmerkung:

Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 47 Abs. 2 Unterabs. 2 genannten Bezüge.

Abschnitt XII
Beendigung des Arbeitsverhältnisses
§ 53 Ordentliche Kündigung

(1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses und für Angestellte unter 18 Jahren beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss.
(2) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (§ 19)
bis zu einem Jahr einen Monat zum Monatsschluss,
nach einer Beschäftigungszeit

von mehr als einem Jahr	sechs Wochen,
von mindestens fünf Jahren	drei Monate,
von mindestens acht Jahren	vier Monate,
von mindestens zehn Jahren	fünf Monate,
von mindestens zwölf Jahren	sechs Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.
(3) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 19)[1] von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres, ist der Angestellte unkündbar.

[1] **Übergangsvorschrift: Zeiten im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – werden bei der Berechnung der Zeiten für die Unkündbarkeit nur berücksichtigt, soweit sie nach dem 31. Dezember 2000 zurückgelegt worden sind.**

§ 54 Außerordentliche Kündigung

(1) Der Arbeitgeber und der Angestellte sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

§ 55 Unkündbare Angestellte

(1) Dem unkündbaren Angestellten (§ 53 Abs. 3) kann aus in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden.

(2) Andere wichtige Gründe, insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Angestellten entgegenstehen, berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kündigung. In diesen Fällen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jedoch, wenn eine Beschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich ist, zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe kündigen.

Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ferner zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe kündigen, wenn der Angestellte dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, für die er eingestellt ist und die die Voraussetzung für seine Eingruppierung in die bisherige Vergütungsgruppe bilden, und ihm andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale seiner bisherigen Vergütungsgruppe erfüllen, nicht übertragen werden können. Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung

a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit i. S. der §§ 8, 9 SGB VII herbeigeführt worden ist, ohne dass der Angestellte vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat, oder

b) auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit (§ 19) von 20 Jahren beruht und der Angestellte das 55. Lebensjahr vollendet hat.

Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Lehnt der Angestellte die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsmäßig aufgelöst (§ 58).

§ 56 Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

Ist der Angestellte infolge eines Unfalls, den er nach mindestens einjähriger ununterbrochener Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner bisherigen Vergütungsgruppe nicht mehr voll leistungsfähig und wird er deshalb in einer niedrigeren Vergütungsgruppe weiterbeschäftigt, so erhält er eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihm in der neuen Vergütungsgruppe jeweils zustehenden Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage und der Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage, die er in der verlassenen Vergütungsgruppe zuletzt bezogen hat. Das Gleiche gilt bei einer Berufskrankheit i. S. d. § 9 SGB VII nach mindestens dreijähriger ununterbrochener Beschäftigung.

§ 57 Schriftform der Kündigung

Kündigungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Kündigt der Arbeitgeber, so soll er den Kündigungsgrund in dem Kündigungsschreiben angeben; § 54 Abs. 2 Satz 3 bleibt unberührt.

§ 58 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag). Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Auflösungsvertrag bedarf zu

ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

§ 59 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

(1) Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Angestellte erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, sofern der Angestellte eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat. Der Angestellte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Satz 1 oder 3 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.
Verzögert der Angestellte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236 a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Amtsarztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, indem dem Angestellten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
(2) Erhält der Angestellte keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat, so endet das Arbeitsverhältnis des kündbaren Angestellten nach Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist (§ 53 Abs. 2), des unkündbaren Angestellten (§ 53 Abs. 3) nach Ablauf einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Die Fristen beginnen mit der Zustellung des Rentenbescheides bzw. mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Amtsarztes an den Angestellten.
Der Angestellte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, beginnen die Fristen mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend.
(3) Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn der Angestellte, der nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Angestellte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
(4) Liegt bei einem Angestellten, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach den Absätzen 1 und 2 das Arbeitsverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.
(5) Nach Wiederherstellung der Berufsfähigkeit soll der Angestellte, der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 1 oder Abs. 2 bereits unkündbar war, auf Antrag bei seiner früheren

Dienststelle wieder eingestellt werden, wenn dort ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist.

Anmerkung zu Abs. 1 und 2:

Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend für den in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versicherten Angestellten, dessen verminderte Erwerbsfähigkeit nach Abs. 1 Unterabs. 2 durch Gutachten des Amtsarztes festgestellt worden ist, wenn er von einer berufsständischen Versorgungseinrichtung i. S. d. § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI eine befristete Rente erhält.

§ 60 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erreichens der Altersgrenze, vorzeitigen Bezugs einer Altersrente, einer Rente wegen voller Erwerbsminderung oder einer Versorgung, Weiterbeschäftigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet hat.

(2) Soll der Angestellte nach Vollendung des 65. Lebensjahres ausnahmsweise beschäftigt werden, so gelten für das Arbeitsverhältnis die Bestimmungen des ABD Teil H. Das Gleiche gilt für Mitarbeiter, die eine vorgezogene Altersrente in voller Höhe bzw. eine Rente wegen voller Erwerbsminderung in voller Höhe oder die bereits vor Erreichung der Altersgrenze Versorgungsbezüge erhalten. [1)]

[1)] **Abschläge bei vorzeitigem Bezug einer Rente oder der Versorgung bzw. die Höhe des Versorgungssatzes bleiben bei der Beurteilung der Frage, ob eine volle Rente bzw. Versorgung vorliegt, unberücksichtigt.**

(3) Sind die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung laufender Bezüge aus der Rentenversicherung oder einer Altersversorgung eines von dem ABD erfassten Arbeitgebers oder einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwenden, in dem in Abs. 1 bezeichneten Zeitpunkt noch nicht gegeben, so soll der Angestellte, wenn er noch voll leistungsfähig ist, bis zum Eintritt der Voraussetzungen, im Allgemeinen aber nicht über drei Jahre hinaus, weiterbeschäftigt werden.

§ 61 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

(1) Bei Kündigung hat der Angestellte Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.

(2) Der Angestellte ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

(3) Auf Antrag ist dem Angestellten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über die Vergütungsgruppe und die zuletzt bezogene Grundvergütung auszuhändigen.

§ 62 Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes

(1) Der Angestellte, der am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

a) das 21. Lebensjahr vollendet hat und

b) in einem ununterbrochenen Angestelltenverhältnis von mindestens einem Jahr bei demselben Arbeitgeber gestanden hat, erhält beim Ausscheiden ein Übergangsgeld.

(2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn

a) der Angestellte das Ausscheiden verschuldet hat,

b) der Angestellte gekündigt hat,

c) das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 58) beendet ist,

d) der Angestellte eine Abfindung auf Grund des Kündigungsschutzgesetzes erhält,

e) der Angestellte auf Grund eines Vergleichs ausscheidet, in dem vom Arbeitgeber eine Geldzahlung ohne Arbeitsleistung zugebilligt wird,

f) sich unmittelbar an das beendete Arbeitsverhältnis ein neues mit Einkommen verbundenes

Beschäftigungsverhältnis anschließt,
g) der Angestellte eine ihm nachgewiesene Arbeitsstelle ausgeschlagen hat, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden konnte,
h) dem Angestellten aufgrund Satzung, Gesetzes, Tarifvertrages oder sonstiger Regelung im Falle des Ausscheidens vor Eintritt eines Versicherungsfalles i. S. d. gesetzlichen Rentenversicherung eine Betriebsrente oder vergleichbare Leistung gewährt wird,
i) der Angestellte aus eigener Erwerbstätigkeit eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Leistungen aus einer Versicherung oder Versorgung erhält oder beanspruchen kann, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwendet, Mittel ganz oder teilweise beisteuert oder beigesteuert hat.
(3) Auch in den Fällen des Abs. 2 Buchst. b) und c) wird Übergangsgeld gewährt, wenn
1. der Angestellte wegen
a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,
b) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung der Arbeit unfähig macht,
c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,
2. die Angestellte außerdem wegen
a) Schwangerschaft,
b) Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag (§ 58) geschlossen hat.
(4) Tritt der Angestellte innerhalb der Zeit, während der Übergangsgeld zu zahlen ist (§ 64 Abs. 1), in ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis ein oder wird ihm während dieses Zeitraumes eine Arbeitsstelle nachgewiesen, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden kann, so steht ihm Übergangsgeld von dem Tage an, an dem er das neue Beschäftigungsverhältnis angetreten hat oder hätte antreten können, nicht zu.

§ 63 Bemessung des Übergangsgeldes

(1) Das Übergangsgeld wird nach der dem Angestellten am Tage vor dem Ausscheiden zustehenden Vergütung (§ 26) bemessen. Steht an diesem Tage keine Vergütung zu, so wird das Übergangsgeld nach der Vergütung bemessen, die dem Angestellten bei voller Arbeitsleistung am Tage vor dem Ausscheiden zugestanden hätte.
(2) Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorangegangenen Zeiten, die seit der Vollendung des 18. Lebensjahres in einem oder mehreren ohne Unterbrechung aneinander gereihten Beschäftigungsverhältnissen, auf die das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts Anwendung gefunden hat, zurückgelegt sind, ein Viertel der letzten Monatsvergütung, mindestens aber die Hälfte und höchstens das Vierfache dieser Monatsvergütung. Als Beschäftigungsverhältnisse gelten hierbei auch Zeiten, die nach § 19 Abs. 2 als Beschäftigungszeit angerechnet worden sind.
(3) Als Beschäftigungsverhältnis gelten alle bei den in Abs. 2 genannten Arbeitgebern in einem Beamten-, Arbeits- oder Soldatenverhältnis zurückgelegten Zeiten, ausschließlich derjenigen, für die wegen Beurlaubung keine Bezüge gezahlt wurden. Dabei bleibt eine Beschäftigung
a) als Ehrenbeamter,
b) als Beamter im Vorbereitungsdienst,
c) in einem nur nebenbei bestehenden Beamtenverhältnis,
d) in einem Ausbildungsverhältnis,

e) im räumlichen Geltungsbereich des BAT-O vor dem 1. 1. 91 unberücksichtigt. Als Unterbrechung i. S. d. Abs. 2 gilt jeder zwischen den Beschäftigungsverhältnissen liegende, einen oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – umfassender Zeitraum, in dem ein Beschäftigungsverhältnis nicht bestand. Als Unterbrechung gilt es nicht, wenn der Angestellte in dem zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt wurde.

(4) Wurde dem Angestellten bereits Übergangsgeld oder eine Abfindung gewährt, so bleiben die davor liegenden Zeiträume bei der Bemessung des Übergangsgeldes unberücksichtigt.

(5) Werden dem Angestellten laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen, Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln, Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die nicht unter § 62 Abs. 2 Buchst. i fallen, oder Renten und vergleichbare Leistungen eines ausländischen Versicherungsträgers gezahlt oder hätte der Angestellte, der nicht unter § 62 Abs. 3 Nr. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe, so erhält er ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitgeber dazu Mittel beigesteuert hat, das Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für denselben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben.

Zu den Bezügen i. S. d. Satzes 1 gehören nicht

a) Renten nach dem Bundesversorgungsgesetz,

b) der nach dem Beamtenversorgungsrecht neben dem Ruhegehalt zu zahlende Unfallausgleich oder Hilflosigkeitszuschlag,

c) Unfallrenten nach dem siebten Buch Sozialgesetzbuch,

d) Renten nach den Gesetzen zur Entschädigung der Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung (Bundesentschädigungsgesetz sowie die entsprechenden Gesetze der Länder), soweit sie an Verfolgte oder deren Hinterbliebene als Entschädigung für Schaden an Leben oder an Körper oder Gesundheit geleistet werden,

e) Kriegsschadenrenten nach dem Lastenausgleichsgesetz,

f) Renten nach dem Gesetz zur Abgeltung von Besatzungsschäden,

g) frei,

h) Blindenhilfe nach § 72 SGB XII,

i) Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) oder Leistungen i. S. d. § 65 Abs. 1 Nrn. 1 bis 3 EStG oder des § 4 Abs. 1 Nrn. 1 bis 3 BKGG sowie Kindergeld aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder dem BKGG.

§ 64 Auszahlung des Übergangsgeldes

(1) Das Übergangsgeld wird in Monatsbeträgen am Zahltag (§ 36 Abs. 1) gezahlt, erstmalig in dem auf das Ausscheiden folgenden Monat. Die Auszahlung unterbleibt, bis etwaige Vorschüsse durch Aufrechnung getilgt sind. Vor der Zahlung hat der Angestellte anzugeben, ob und welche laufenden Bezüge nach § 63 Abs. 5 gewährt werden. Ferner hat er zu versichern, dass er keine andere Beschäftigung angetreten hat.

(2) Zu Siedlungszwecken oder zur Begründung oder zum Erwerb eines eigenen gewerblichen Unternehmens kann das Übergangsgeld in einer Summe ausgezahlt werden.

(3) Beim Tode des Angestellten wird der noch nicht gezahlte Betrag an den Ehegatten oder die Kinder, für die dem Angestellten Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung der §§ 64 oder 65

EStG oder der §§ 3 und 4 BKGG zugestanden hätte, in einer Summe gezahlt. Die Zahlung an einen nach Satz 1 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum erlöschen.

Anmerkung zu Abs. 3:

Die Anmerkung Nr. 1 zu § 29 Abschn. B gilt entsprechend.

Abschnitt XIV
Besondere Vorschriften

§ 65 Dienstwohnungen

Für die Zuweisung von Dienstwohnungen und für die Bemessung der Dienstwohnungsvergütung gelten die Bestimmungen des Arbeitgebers über Dienstwohnungen in der jeweiligen Fassung.

§ 66 Schutzkleidung

Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum des Arbeitgebers. Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. Die Schutzkleidung muss geeignet und ausreichend sein.

§ 67 Dienstkleidung

Die Voraussetzungen für das Tragen von Dienstkleidung und die Beteiligung des Angestellten an den Kosten richten sich nach den bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen. Als Dienstkleidung gelten Kleidungsstücke, die zur besonderen Kenntlichmachung im dienstlichen Interesse an Stelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen.

§ 68 Sachleistungen

Sind mit der Beschäftigung des Angestellten Nebenbezüge durch Nutzung von Dienstgrundstücken und dergleichen verbunden, so ist hierfür ein angemessener Betrag zu entrichten. Für die Vorhaltung von Gerätschaften ist eine angemessene Entschädigung zu gewähren, sofern der Arbeitgeber ihre Vorhaltung fordert.

§ 69
frei

§ 70 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Angestellten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit im ABD nichts anderes bestimmt ist. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

Protokollnotiz:

Bei Beschlüssen der BayRK, die vom jeweiligen Diözesanbischof rückwirkend in Kraft gesetzt werden, beginnt die Ausschlussfrist frühestens mit dem Erscheinungsdatum des Amtsblattes der jeweiligen (Erz-)Diözese.

Anlage 1: ABD Teil A, 1. Abschnitt XV in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

Abschnitt XV

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 71 Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen

Für die Angestellten, die am 30. Juni 1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Juli 1994 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, gilt anstelle des § 37 für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses Folgendes:

(1) 1Wird der Angestellte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Abs. 2 bis 5.

2Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit i. S. d. Unterabs. 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. 3Bei Angestellten, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabs. entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

(2) 1Krankenbezüge werden bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt. 2Unbeschadet des Satzes 1 werden sie nach einer Dienstzeit (§ 20)[1] von mindestens
zwei Jahren bis zum Ende der 9.Woche,
drei Jahren bis zum Ende der 12.Woche,
fünf Jahren bis zum Ende der 15.Woche,
acht Jahren bis zum Ende der 18.Woche,
zehn Jahren bis zum Ende der 26.Woche
seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.

3Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, werden die Krankenbezüge ohne Rücksicht auf die Dienstzeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

4In Fällen des Abs. 1 Unterabs. 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabs. 1 Satz 2 angerechnet.

[1] **Übergangsvorschrift: Zeiten im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – werden bei der Berechnung der Dienstzeit für Krankenbezüge nur berücksichtigt, soweit sie nach dem 31. Dezember 2000 zurückgelegt worden sind.**

1Die Krankenbezüge werden längstens bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt,

a) wenn der Angestellte Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,

b) frei
c) für den Zeitraum, für den die Angestellte Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG hat.
2Krankenbezüge werden nicht gezahlt
a) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus,
b) über den Zeitpunkt hinaus, von dem an der Angestellte Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes i. S. d. § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat. 3Überzahlte Krankenbezüge und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge i. S. d. Satzes 1 dieses Unterabs.. 4Die Ansprüche des Angestellten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt. 5Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge i. S. d. Satzes 1 dieses Unterabs. ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Angestellte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.
6Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit und endet das Arbeitsverhältnis vor dem Ende der Bezugsfrist nach Unterabs. 1 Satz 1, behält der Angestellte abweichend von Unterabs. 5 Satz 1 Buchst. a den Anspruch auf Krankenbezüge bis zur Dauer von sechs Wochen. 7Das Gleiche gilt, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Arbeitgeber zu vertretenden Grunde kündigt, der den Angestellten zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigt.

(3) 1Als Krankenbezüge wird die Urlaubsvergütung gezahlt, die dem Angestellten zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.
2In den Fällen des Abs. 1 Unterabs. 2 erhält der Angestellte abweichend von Unterabs. 1 für die Dauer der Maßnahme als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss in entsprechender Anwendung des § 37 Abs. 3, 8 und 9; der Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabs. 1 für die Dauer von sechs Wochen (Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1) bleibt unberührt.

(4) Vollendet der Angestellte während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Dienstzeit, werden die Krankenbezüge so gezahlt, wie wenn der Angestellte die längere Dienstzeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

(5) 1Hat der Angestellte nicht mindestens vier Wochen wieder gearbeitet und wird er aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, werden Krankenbezüge insgesamt nur für die nach Abs. 2 maßgebende Zeit gezahlt.
2Hat der Angestellte in einem Fall des Abs. 2 Unterabs. 2 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Angestellten günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

(6) Der Angestellte kann die Anwendung des § 37 beantragen. Der Antrag kann nicht widerrufen

werden.

Anmerkung zu Abs. 1:

Ein Verschulden i. S. d. Abs. 1 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

Anmerkung zu Abs. 5 Unterabs. 1:

Auf die vier Wochen wird ein Erholungsurlaub (einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs) angerechnet, den der Angestellte nach Arbeitsaufnahme angetreten hat, weil dies im Urlaubsplan vorgesehen war oder der Arbeitgeber dies verlangt hatte.

§ 72 Übergangsregelung für die kirchliche Höherversicherung bei Krankheitsfällen

(1) 1Zur Wahrung des Besitzstandes wird den Mitarbeitern, die

1. am 31. 08. 1994 in einem unter die arbeitsvertragsrechtlichen Bestimmungen der bayer. (Erz-)Diözesen fallenden Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 01.09.1994 mit mindestens der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters fortbestanden hat,

und die

2. am 31. 08. 1994 nach diözesaner Regelung einen Anspruch auf Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen nach Tarif 820 der Beihilfeversicherung hatten,

die kirchliche Höherversicherung in Krankheitsfällen gem. § 40 a nach Ablauf der jeweiligen diözesanen Wartezeit für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses als Beihilfe ohne eigene Kostenbeteiligung gewährt. 2Der Übertritt in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Dienstgeber, der das Arbeitsvertragsrecht der bayer. (Erz-)Diözesen anwendet, ist unschädlich, soweit eine Unterbrechung nicht vorliegt und der neue Dienstgeber die gleichen diözesanen Beihilferegelungen anwendet.[1]

3Unterabs. 1 gilt auch für Mitarbeiter, die die Voraussetzungen des Unterabs. 1 Satz 1 Nr. 2 wegen Inanspruchnahme von Elternzeit, Sonderurlaub nach § 50 Abs. 1 oder Teilzeitbeschäftigung nach § 15 b nicht erfüllen, sofern der Beschäftigungsumfang des Mitarbeiters im unmittelbaren Anschluss wieder mindestens die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters beträgt.

[1] **§ 72 Abs. 1 Satz 1 findet auch Anwendung im Ruhestand, sofern und soweit dem Mitarbeiter eine entsprechende Zusage erteilt worden ist.**

(2) Mitarbeiter, die am 31. 12. 1998 Beihilfeansprüche nach Tarif 825 hatten, erhalten für die Dauer dieses Beschäftigungsverhältnisses bei einer Versicherung im Tarif 820 K den Betrag, der der Differenz aus dem Tarif 825 der Höherversicherung und dem Tarif 810 der Höherversicherung zum Stande vom 31. 12. 1998 entspricht.

Anlage 2: Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 30. September / 1. Oktober 2005 vorhandene Beschäftigte für die Überleitung

Entgelt-gruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
15 Ü	I	Keine
15	I a I a nach Aufstieg aus I b I b mit ausstehendem Aufstieg nach I a	Keine
14	I b ohne Aufstieg nach I a I b nach Aufstieg aus II a II a mit ausstehendem Aufstieg nach I b	Keine
13	II a ohne Aufstieg nach I b	Keine
12	II a nach Aufstieg aus III III mit ausstehendem Aufstieg nach II a	Keine
11	III ohne Aufstieg nach II a III nach Aufstieg aus IV a IV a mit ausstehendem Aufstieg nach III	Keine
10	IV a ohne Aufstieg nach III IV a nach Aufstieg aus IV b IV b mit ausstehendem Aufstieg nach IV a V a in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IV b mit Aufstieg nach IV a (Zuordnung zu Stufe 1)	Keine

Entgelt-gruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
9	IV b ohne Aufstieg nach IV a IV b nach Aufstieg aus V a ohne weiteren Aufstieg nach IV a IV b nach Aufstieg aus V b V a mit ausstehendem Aufstieg nach IV b ohne weiteren Aufstieg nach IV a V a ohne Aufstieg nach IV b [nach 9 Jahren in Stufe 4 monatliche Zulage entsprechend Anhang zu § 16 Teil A, 1. (keine Stufen 5 und 6)] V b mit ausstehendem Aufstieg nach IV b V b ohne Aufstieg nach IV b [nach 9 Jahren in Stufe 4 monatliche Zulage entsprechend Anhang zu § 16 Teil A, 1. (keine Stufen 5 und 6)] V b nach Aufstieg aus V c [nach 9 Jahren in Stufe 4 monatliche Zulage entsprechend Anhang zu § 16 Teil A, 1. (keine Stufen 5 und 6)]	9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
8	V c mit ausstehendem Aufstieg nach V b V c ohne Aufstieg nach V b V c nach Aufstieg aus VI b	8a 8 mit ausstehendem Aufstieg nach 8a
7	Keine	7a 7 mit ausstehendem Aufstieg nach 7a 7 nach Aufstieg aus 6 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 7 und 7a

Entgelt-gruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
6	VI b mit ausstehendem Aufstieg nach V c VI b ohne Aufstieg nach V c VI b nach Aufstieg aus VII	6a 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 6a 6 nach Aufstieg aus 5 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 6 und 6a
5	VII mit ausstehendem Aufstieg nach VI b VII ohne Aufstieg nach VI b VII nach Aufstieg aus VIII	5a 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 5a 5 nach Aufstieg aus 4 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 5 und 5a
4	Keine	4a 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 4a 4 nach Aufstieg aus 3 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 4 und 4a
3	Keine Stufe 6 VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII VIII nach Aufstieg aus IX b	3a 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2 und 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2 und 2a (keine Stufe 6) 2a nach Aufstieg aus 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a 2a nach Aufstieg aus 2 (keine Stufe 6) 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a, 3 und 3a 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a und 3 (keine Stufe 6)

Entgelt-gruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
2 Ü	Keine	2a 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a 2 nach Aufstieg aus 1 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 und 2a
2	IX a IX b mit ausstehendem Aufstieg nach VIII IX b mit ausstehendem Aufstieg nach IX a IX b nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6) X (keine Stufe 6)	1a (keine Stufe 6) 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)
1	Keine	Keine

Anlage 2 A: Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 30. September/ 1. Oktober 2005 vorhandene Beschäftigte für die Überleitung (pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen)

(aufgehoben)

© ABD , Erstellt am 23.08.2012

Anlage 2 K: Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 30. September/ 1. Oktober 2005 vorhandene Beschäftigte für die Überleitung (kirchenspezifische Berufe)

Berufsgruppe	**Vergütungsgruppen**	**Entgeltgruppe**
Mesner	VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII	3
	VII mit ausstehendem Aufstieg nach VI b	5
	VI b nach Aufstieg aus VII	6
Beschäftigte im Pfarrbüro	IX b mit ausstehendem Aufstieg nach VIII	2
Pfarrsekretärin	keine Stufe 6 VIII nach Aufstieg aus IX b VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII	3
	VII mit ausstehendem Aufstieg nach VI b	5
	VI b nach Aufstieg aus VII VI b ohne Aufstieg nach V c	6
Kirchenmusiker A	keine Stufen 5 und 6 monatliche Zulage von 175,- € nach 4 Jahren in Stufe 4, Erhöhung der monatlichen Zulage um weitere 175,- € (Erhöhungsbetrag) nach weiteren 5 Jahren (für die Zulagen gilt § 9 Abs. 4 Satz 2 Teil A, 3. entsprechend) III mit ausstehendem Aufstieg nach II b	12
Kirchenmusiker B	V c mit ausstehendem Aufstieg nach V b	8
	V b mit ausstehendem Aufstieg nach IV b	9
	IV b mit ausstehendem Aufstieg nach IV a IV a nach Aufstieg aus IV b	10

Berufsgruppe	**Vergütungsgruppen**	**Entgeltgruppe**
Kirchenmusiker C	VII ohne Aufstieg nach VI b	5
Kirchenmusiker D	keine Stufe 6 X	2
Kirchenmusiker E	X (Endstufe 3)	2
Religionslehrer vor Vorbereitungsdienst (oder Seminardienst)	V c ohne Aufstieg nach V b	8
Religionslehrer im Vorbereitungsdienst (oder Seminardienst)	V b ohne Aufstieg nach IV b (Endstufe 3)	9
Religionslehrer i. K. mit 2.Dienstprüfung	IV b mit ausstehendem Aufstieg nach IV a IV a nach Aufstieg aus IV b	10
Religionslehrer ohne Vorbereitungsdienst (oder Seminardienst)	V c mit ausstehendem Aufstieg nach V b	8
	V b mit ausstehendem Aufstieg nach IV b IV b nach Aufstieg aus V b	9
Religionslehrer (Dipl. FH) an beruflichen Schulen	IV a mit ausstehendem Aufstieg nach III III nach Aufstieg aus IV a	11
Religionslehrer (Dipl.Theol.) an beruflichen Schulen	II a mit ausstehendem Aufstieg nach I b I b nach Aufstieg aus II a	14
Religionslehrer (Dipl. FH) an Realschulen	IV a mit ausstehendem Aufstieg nach III III nach Aufstieg aus IV a	11
Religionslehrer (Dipl.Theol.) an Realschulen	III mit ausstehendem Aufstieg nach II a II a nach Aufstieg aus III	12

Berufsgruppe	**Vergütungsgruppen**	**Entgeltgruppe**
Religionslehrer (Dipl. FH) an Gymnasien (bis höchstens 10. Jahrgangsstufe)	IV a mit ausstehendem Aufstieg nach III III nach Aufstieg aus IV a	11
Religionslehrer (Dipl. Theol.) an Gymnasien	II a mit ausstehendem Aufstieg nach I b I b nach Aufstieg aus II a	14
Religionslehrer (Dipl. Theol.) an Fachoberschulen	II a mit ausstehendem Aufstieg nach I b I b nach Aufstieg aus II a	14
Religionslehrer (Dipl. FH/Dipl.Theol.) an Waldorf-Schulen werden in den Klassen 1–4 gemäß der jeweils geltenden „Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen" vergütet.	Siehe Abschnitt Religionslehrer bzw. Religionslehrer i. K.	
Religionslehrer (Dipl. FH) an Waldorf-Schulen in den Klassen 5–10	IV a mit ausstehendem Aufstieg nach III III nach Aufstieg aus IV a	11
Religionslehrer (Dipl. Theol.) an Waldorf-Schulen in den Klassen 5–10	III mit ausstehendem Aufstieg nach II a II a nach Aufstieg aus III	12
Religionslehrer (Dipl.Theol.) an Waldorf-Schulen in den Klassen 11–13	II a mit ausstehendem Aufstieg nach I b I b nach Aufstieg aus II a	14
Gemeindeassistenten vor Vorbereitungsdienst	V c ohne Aufstieg nach V b	8
Gemeindeassistenten	V b ohne Aufstieg nach IV b (Endstufe 3)	9

Berufsgruppe	**Vergütungsgruppen**	**Entgeltgruppe**
Gemeindereferenten mit 2. Dienstprüfung	IV b mit ausstehendem Aufstieg nach IV a IV a nach Aufstieg aus IV b	10
Seelsorgehelfer	V c mit ausstehendem Aufstieg nach V b	8
	V b nach Aufstieg aus V c	9
Pfarrhelfer im Vorbereitungsdienst	VII	5
Pfarrhelfer in der Berufseinführung	VI b	6
Pfarrhelfer mit 2. Dienstprüfung	V c	8
	V b	9
Pastoralassistenten	III ohne Aufstieg nach II a	11
Pastoralreferenten	II a mit ausstehendem Aufstieg nach I b I b nach Aufstieg aus II a	14
Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Erwachsene (FH)	V b mit ausstehendem Aufstieg nach IV b	9
	IV b mit ausstehendem Aufstieg nach IV a IV a nach Aufstieg aus IV b	10
Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Erwachsene mit mindestens zweijähriger Vollzeitausbildung oder mit sonstiger kirchlich anerkannter Ausbildung	V c mit ausstehendem Aufstieg nach V b	8
	V b mit ausstehendem Aufstieg nach IV b	9
	IV b mit ausstehendem Aufstieg nach IV a, IV a nach Aufstieg aus IV b	10

Berufsgruppe	Vergütungsgruppen	Entgeltgruppe
Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche (FH)	V b mit ausstehendem Aufstieg nach IV b IV b nach Aufstieg aus V b	9
Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche mit mindestens zweijähriger Vollzeitausbildung oder mit sonstiger kirchlich anerkannter Ausbildung	V c mit ausstehendem Aufstieg nach V b	8
	V b mit ausstehendem Aufstieg nach IV b IV b nach Aufstieg aus V b	9

Anlage 3: Strukturausgleiche für Angestellte

1Angestellte, deren Ortszuschlag sich nach § 29 Abschnitt B Absatz 5 b bzw. 5 d Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bemisst, erhalten den entsprechenden Anteil, in jedem Fall aber die Hälfte des Strukturausgleichs für Verheiratete.

2Soweit nicht anders ausgewiesen, beginnt die Zahlung des Strukturausgleichs am 1. Oktober 2007. 3 Die Angabe "nach … Jahren" bedeutet, dass die Zahlung nach den genannten Jahren ab dem In-Kraft-Treten des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung beginnt; so wird z. B. bei dem Merkmal "nach 4 Jahren" der Zahlungsbeginn auf den 1. Oktober 2009 festgelegt, wobei die Auszahlung eines Strukturausgleichs mit den jeweiligen Monatsbezügen erfolgt. 4Die Dauer der Zahlung ist ebenfalls angegeben; dabei bedeutet "dauerhaft" die Zahlung während der Zeit des Arbeitsverhältnisses.

5Ist die Zahlung "für" eine bestimmte Zahl von Jahren angegeben, ist der Bezug auf diesen Zeitraum begrenzt (z. B. "für 5 Jahre" bedeutet Beginn der Zahlung im Oktober 2007 und Ende der Zahlung mit Ablauf September 2012). 6Eine Ausnahme besteht dann, wenn das Ende des Zahlungszeitraumes nicht mit einem Stufenaufstieg in der jeweiligen Entgeltgruppe zeitlich zusammenfällt; in diesen Fällen wird der Strukturausgleich bis zum nächsten Stufenaufstieg fortgezahlt. 7Diese Ausnahmeregelung gilt nicht, wenn der Stufenaufstieg in die Endstufe erfolgt; in diesen Fällen bleibt es bei der festgelegten Dauer.

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Aufstieg	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2 bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Lebens alters-stufe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
2	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	23	40 €	für 4 Jahre
	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	29	30 €	dauerhaft
	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	31	30 €	dauerhaft
	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	33	30 €	dauerhaft
	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	35	20 €	dauerhaft
3	VIII	ohne	OZ 2	25	35 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	VIII	ohne	OZ 2	27	35 €	dauerhaft
	VIII	ohne	OZ 2	29	35 €	nach 4 Jahren dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Aufstieg	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.			
3	VIII	ohne	OZ 2	31	35 €	dauerhaft
	VIII	ohne	OZ 2	33	35 €	dauerhaft
	VIII	ohne	OZ 2	35	35 €	dauerhaft
	VIII	ohne	OZ 2	37	20 €	dauerhaft
6	VI b	ohne	OZ 2	29	50 €	dauerhaft
	VI b	ohne	OZ 2	31	50 €	dauerhaft
	VI b	ohne	OZ 2	33	50 €	dauerhaft
	VI b	ohne	OZ 2	35	50 €	dauerhaft
	VI b	ohne	OZ 2	37	50 €	dauerhaft
	VI b	ohne	OZ 2	39	50 €	dauerhaft
8	V c	ohne	OZ 2	37	40 €	dauerhaft
	V c	ohne	OZ 2	39	40 €	dauerhaft
9	V b	ohne	OZ 1	29	60 €	für 12 Jahre
	V b	ohne	OZ 1	31	60 €	nach 4 Jahren für 7 Jahre
	V b	ohne	OZ 1	33	60 €	für 7 Jahre
	V b	ohne	OZ 2	27	90 €	nach 4 Jahren für 7 Jahre
	V b	ohne	OZ 2	29	90 €	für 7 Jahre
	V b	ohne	OZ 2	35	20 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	V b	ohne	OZ 2	37	40 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	V b	ohne	OZ 2	39	40 €	dauerhaft
	V b	ohne	OZ 2	41	40 €	dauerhaft
	V b	IV b nach 6 Jahren	OZ 1	29	50 €	für 3 Jahre
	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 1	35	60 €	für 4 Jahre

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Aufstieg	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.			
9	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 2	31	50 €	für 4 Jahre
	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 2	37	60 €	dauerhaft
	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 2	41	60 €	dauerhaft
	IV b	ohne	OZ 1	35	60 €	für 4 Jahre
	IV b	ohne	OZ 2	31	50 €	für 4 Jahre
	IV b	ohne	OZ 2	37	60 €	dauerhaft
	IV b	ohne	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
	IV b	ohne	OZ 2	41	60 €	dauerhaft
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 1	35	40 €	für 4 Jahre
	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 1	41	30 €	dauerhaft
	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 1	43	30 €	dauerhaft
	IV b	IV a nach 6 Jahren	OZ 2	29	70 €	für 7 Jahre
	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 2	37	60 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 2	43	60 €	dauerhaft
	IV a	ohne	OZ 1	35	40 €	für 4 Jahre
	IV a	ohne	OZ 1	41	30 €	dauerhaft
	IV a	ohne	OZ 1	43	30 €	dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Aufstieg	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2 bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Lebens-alters-stufe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
10	IV a	ohne	OZ 2	37	60 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	IV a	ohne	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
	IV a	ohne	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
	IV a	ohne	OZ 2	43	60 €	dauerhaft
11	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 1	41	40 €	dauerhaft
	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 1	43	40 €	dauerhaft
	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 2	37	70 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 2	39	70 €	dauerhaft
	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 2	43	70 €	dauerhaft
	III	ohne	OZ 1	41	40 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	III	ohne	OZ 1	43	40 €	dauerhaft
	III	ohne	OZ 2	37	70 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	III	ohne	OZ 2	39	70 €	dauerhaft
	III	ohne	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
	III	ohne	OZ 2	43	70 €	dauerhaft
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	33	95 €	für 5 Jahre
	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	35	95 €	für 4 Jahre
	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	39	50 €	nach 4 Jahren dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Aufstieg	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.			
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	41	50 €	dauerhaft
	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	33	100 €	für 4 Jahre
	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	37	100 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	39	100 €	dauerhaft
	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	41	100 €	dauerhaft
	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	43	85 €	dauerhaft
	III	II a nach 8 Jahren	OZ 1	35	95 €	für 4 Jahre
	III	II a nach 8 Jahren	OZ 1	39	50 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	III	II a nach 8 Jahren	OZ 1	41	50 €	dauerhaft
	III	II a nach 8 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	31	100 €	für 5 Jahre
	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	33	100 €	für 4 Jahre
	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	37	100 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	39	100 €	dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Aufstieg	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.			
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	41	100 €	dauerhaft
	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	43	85 €	dauerhaft
	III	II a nach 5 Jahren	OZ 1	29	100 €	für 3 Jahre
	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	35	95 €	für 4 Jahre
	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	39	50 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	41	50 €	dauerhaft
	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	33	100 €	für 4 Jahre
	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	37	100 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	39	100 €	dauerhaft
	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	41	100 €	dauerhaft
	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	43	85 €	dauerhaft
13	II a	ohne	OZ 2	39	60 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	II a	ohne	OZ 2	41	60 €	dauerhaft
	II a	ohne	OZ 2	43	60 €	dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Aufstieg	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2 bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Lebens-altersstufe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 1	39	80 €	dauerhaft
	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 1	41	80 €	dauerhaft
	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 1	43	80 €	dauerhaft
	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	37	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	39	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	43	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	45	60 €	dauerhaft
	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	31	100 €	für 3 Jahre
	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	35	100 €	für 4 Jahre
	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	41	80 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	43	80 €	dauerhaft
	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	31	110 €	für 7 Jahre
	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	33	50 €	für 4 Jahre

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Aufstieg	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.			
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	39	110 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	43	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	33	50 €	nach 4 Jahren für
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	35	50 €	für 5 Jahre
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	37	80 €	für 4 Jahre
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	41	80 €	nach 4 Jahren
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	43	80 €	dauerhaft
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	35	110 €	nach 3 Jahren für 3 Jahre
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	37	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	39	110 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	43	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	45	60 €	dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Aufstieg	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.			
14	I b	ohne	OZ 1	35	100 €	für 4 Jahre
	I b	ohne	OZ 1	41	80 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	I b	ohne	OZ 1	43	80 €	dauerhaft
	I b	ohne	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
	I b	ohne	OZ 2	33	50 €	für 4 Jahre
	I b	ohne	OZ 2	39	110 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	I b	ohne	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
	I b	ohne	OZ 2	43	110 €	dauerhaft
	I b	ohne	OZ 2	45	60 €	dauerhaft
15	I a	ohne	OZ 1	39	110 €	für 4 Jahre
	I a	ohne	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
	I a	ohne	OZ 1	45	50 €	dauerhaft
	I a	ohne	OZ 2	37	110 €	für 4 Jahre
	I a	ohne	OZ 2	41	50 €	dauerhaft
	I a	ohne	OZ 2	43	50 €	dauerhaft
	I a	ohne	OZ 2	45	50 €	dauerhaft
	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 1	39	110 €	für 4 Jahre
	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 1	45	50 €	dauerhaft
	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 2	37	110 €	für 4 Jahre
	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 2	41	50 €	dauerhaft
	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 2	43	50 €	dauerhaft
	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 2	45	50 €	dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Aufstieg	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.			
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 1	39	110 €	für 4 Jahre
	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 1	45	50 €	dauerhaft
	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 2	37	110 €	für 4 Jahre
	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 2	41	50 €	dauerhaft
	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 2	43	50 €	dauerhaft
	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 2	45	50 €	dauerhaft
15 Ü	I	ohne	OZ 2	43	50 €	dauerhaft
	I	ohne	OZ 2	45	50 €	dauerhaft

Anlage 3 A: Strukturausgleiche für Angestellte (Pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen)

1Angestellte, deren Ortszuschlag sich nach § 29 Abschnitt B Absatz 5 b bzw. 5 d Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bemisst, erhalten den entsprechenden Anteil, in jedem Fall aber die Hälfte des Strukturausgleichs für Verheiratete.

2Soweit nicht anders ausgewiesen, beginnt die Zahlung des Strukturausgleichs am 1. Oktober 2007. 3 Die Angabe „nach … Jahren“ bedeutet, dass die Zahlung nach den genannten Jahren ab dem In-Kraft-Treten des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung beginnt; so wird z. B. bei dem Merkmal „nach 4 Jahren“ der Zahlungsbeginn auf den 1. Oktober 2009 festgelegt, wobei die Auszahlung eines Strukturausgleichs mit den jeweiligen Monatsbezügen erfolgt. 4Die Dauer der Zahlung ist ebenfalls angegeben; dabei bedeutet „dauerhaft“ die Zahlung während der Zeit des Arbeitsverhältnisses.

5Ist die Zahlung „für“ eine bestimmte Zahl von Jahren angegeben, ist der Bezug auf diesen Zeitraum begrenzt (z.B. „für 5 Jahre“ bedeutet Beginn der Zahlung im Oktober 2007 und Ende der Zahlung mit Ablauf September 2012). 6Eine Ausnahme besteht dann, wenn das Ende des Zahlungszeitraumes nicht mit einem Stufenaufstieg in der jeweiligen Entgeltgruppe zeitlich zusammenfällt; in diesen Fällen wird der Strukturausgleich bis zum nächsten Stufenaufstieg fortgezahlt. 7Diese Ausnahmeregelung gilt nicht, wenn der Stufenaufstieg in die Endstufe erfolgt; in diesen Fällen bleibt es bei der festgelegten Dauer.

8Betrifft die Zahlung eines Strukturausgleichs eine Vergütungsgruppe (Fallgruppe) mit Bewährungs- bzw. Zeitaufstieg, wird dies ebenfalls angegeben. 9Soweit keine Aufstiegszeiten angegeben sind, gelten die Ausgleichsbeträge für alle Aufstiege.

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
15 Ü	I	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	130,- €
	I	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	I	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	I	OZ 2	11	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
15	I a	OZ 1	6	2 Jahren	4 Jahre	60,- €
	I a	OZ 1	8	4 Jahren	dauerhaft	30,- €
	I a	OZ 1	9	2 Jahren	für 5 Jahre danach	90,- € 30,- €
	I a	OZ 1	10	4 Jahren	dauerhaft	30,- €
	I a	OZ 1	11	2 Jahren	dauerhaft	30,- €
	I a	OZ 2	6	2 Jahren	für 4 Jahre danach	110,- € 60,- €

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
15	I a	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	50,- €
	I a	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	80,- €
	I a	OZ 2	9	4 Jahren	dauerhaft	80,- €
	I a	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	80,- €
14	I b	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
	I b	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
	I b	OZ 2	5	2 Jahren	4 Jahre danach	130,- € 20,-€
	I b	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre danach	90,- € 40,- €
	I b	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach dauerhaft	110,- € 40,- €
	I b	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	30,- €
14	II/ 5J. I b	OZ 1	4	1 Jahr	8 Jahre	110,- €
	II/ 5J. I b	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
	II/ 5J. I b	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
	II/ 5J. I b	OZ 2	4	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
	II/ 5J. I b	OZ 2	5	2 Jahren	4 Jahre danach	130,- € 20,- €
	II/ 5J. I b	OZ 2	7	4 Jahren	3 Jahre danach	90,- € 40,- €
	II/ 5J. I b	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach dauerhaft	110,- € 40,- €
	II/ 5J. I b	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	30,- €
14	II/ 6J. I b	OZ 1	4	2 Jahren	7 Jahre	110,- €
	II/ 6J. I b	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
	II/ 6J. I b	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
	II/ 6J. I b	OZ 2	4	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
	II/ 6J. I b	OZ 2	5	2 Jahren	4 Jahre danach	130,- € 20,- €
	II/ 6J. I b	OZ 2	7	4 Jahren	3 Jahre danach	90,- € 40,- €

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
14	II/ 6J. I b	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach dauerhaft	110,- € 40,- €
	II/ 6J. I b	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	30,- €
13	II	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
	II	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre	80,- €
12	III/ 5J. II	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	III/ 5J. II	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	80,- €
	III/ 5J. II	OZ 2	4 (aus III)	1 Jahr	2 Jahre	110,- €
	III/ 5J. II	OZ 2	4 (aus II)	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	III/ 5J. II	OZ 2	6	4 Jahren	dauerhaft	30,- €
	III/ 5J. II	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	60,- €
	III/ 5J. II	OZ 2	8	4 Jahren	dauerhaft	50,- €
	III/ 5J. II	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	III/ 5J. II	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	30,- €
12	III/ 6J. II	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	III/ 6J. II	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	70,- €
	III/ 6J. II	OZ 2	4 (aus III)	2 Jahren	5 Jahre	70,- €
	III/ 6J. II	OZ 2	4 (aus II)	2 Jahren	für 4 Jahre	90,- €
	III/ 6J. II	OZ 2	6	4 Jahren	dauerhaft	30,- €
	III/ 6J. II	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	60,- €
	III/ 6J. II	OZ 2	8	4 Jahren	dauerhaft	50,- €
	III/ 6J. II	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	III/ 6J. II	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	30,- €
12	III/ 8J. II	OZ 1	5 (aus III)	2 Jahren	5 Jahre	70,- €
	III/ 8J. II	OZ 1	5 (aus II)	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	III/ 8J. II	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	70,- €
	III/ 8J. II	OZ 2	5 (aus III)	2 Jahren	4 Jahre	130,- €
	III/ 8J. II	OZ 2	6	4 Jahren	dauerhaft	30,- €
	III/ 8J. II	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	60,- €
	III/ 8J. II	OZ 2	8	4 Jahren	dauerhaft	50,- €
	III/ 8J. II	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	III/ 8J. II	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	30,- €

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
12	III/ 10J. II	OZ 1	6 (aus III)	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	III/ 10J. II	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	70,- €
	III/ 10J. II	OZ 2	6 (aus III)	2 Jahren	4 Jahre danach	110,- € 60,- €
	III/ 10J. II	OZ 2	6 (aus II)	4 Jahren	dauerhaft	30,- €
	III/ 10J. II	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	60,- €
	III/ 10J. II	OZ 2	8	4 Jahren	dauerhaft	50,- €
12	III/ 10J. II	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	III/ 10J. II	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	30,- €
11	III	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	III	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	60,- €
	III	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	III	OZ 2	7	4 Jahren	3 Jahre	90,- €
	III	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
11	IV a/ 4J. III	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	IV a/ 4J. III	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	60,- €
	IV a/ 4J. III	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	IV a/ 4J. III	OZ 2	7	4 Jahren	3 Jahre	90,- €
	IV a/ 4J. III	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
11	IV a/ 6J. III	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	IV a/ 6J. III	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	60,- €
	IV a/ 6J. III	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	IV a/ 6J. III	OZ 2	7	4 Jahren	3 Jahre	90,- €
	IV a/ 6J. III	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre	100,- €
11	IV a/ 8J. III	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	IV a/ 8J. III	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	60,- €
	IV a/ 8J. III	OZ 2	5	2 Jahren	9 Jahre	110,- €
	IV a/ 8J. III	OZ 2	7	4 Jahren	3 Jahre	90,- €
	IV a/ 8J. III	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
10	IV a	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	30,- €
	IV a	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,- €

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
10	IV a	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,- € 25,- €
	IV a	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,- €
10	IV b/ 2J. IV a	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	30,- €
	IV b/ 2J. IV a	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,- €
	IV b/ 2J. IV a	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,-€ 25,- €
	IV b/ 2J. IV a	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,- €
10	IV b/ 4J. IV a	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	30,- €
	IV b/ 4J. IV a	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,- €
	IV b/ 4J. IV a	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,- € 25,- €
	IV b/ 4J. IV a	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,- €
10	IV b/ 5J. IV a	OZ 1	4	1 Jahr	8 Jahre	90,- €
	IV b/ 5J. IV a	OZ 2	4	1 Jahr	6 Jahre	90,- €
	IV b/ 5J. IV a	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,- €
10	IV b/ 5J. IV a	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,- € 25,- €
	IV b/ 5J. IV a	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,- €
10	IV b/ 6J. IV a	OZ 1	4	2 Jahren	7 Jahre	90,- €
	IV b/ 6J. IV a	OZ 2	4	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
	IV b/ 6J. IV a	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,- €
	IV b/ 6J. IV a	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,- € 25,- €
	IV b/ 6J. IV a	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,- €
10	IV b/ 8J. IV a	OZ 1	4	4 Jahren	5 Jahre	90,- €
	IV b/ 8J. IV a	OZ 1	5	2 Jahren	7 Jahre	180,- €
	IV b/ 8J. IV a	OZ 2	5	2 Jahren	5 Jahre danach	115,- € 25,- €
	IV b/ 8J. IV a	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,- €
	IV b/ 8J. IV a	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,- € 25,- €

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
10	IV b/ 8J. IV a	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,- €
9	IV b	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
	IV b	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
	IV b	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	80,- €
	IV b	OZ 2	6	2 Jahren	5 Jahre	25,- €
	IV b	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
9	V b/ 2J. IV b	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
	V b/ 2J. IV b	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
	V b/ 2J. IV b	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	80,- €
	V b/ 2J. IV b	OZ 2	6	2 Jahren	5 Jahre	25,- €
	V b/ 2J. IV b	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
9	V b/ 4J. IV b	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
	V b/ 4J. IV b	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
	V b/ 4J. IV b	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	80,- €
	V b/ 4J. IV b	OZ 2	6	2 Jahren	5 Jahre	25,- €
	V b/ 4J. IV b	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
9	V b/ 5J. IV b	OZ 1	4	1 Jahr	2 Jahre	110,- €
	V b/ 5J. IV b	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
	V b/ 5J. IV b	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
	V b/ 5J. IV b	OZ 2	4	1 Jahr	5 Jahre	80,- €
	V b/ 5J. IV b	OZ 2	6	2 Jahren	5 Jahre	25,- €
	V b/ 5J. IV b	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
9	V b/ 6J. IV b	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
	V b/ 6J. IV b	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
9	V b/ 6J. IV b	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	80,- €
	V b/ 6J. IV b	OZ 2	6	2 Jahren	5 Jahre	25,- €
	V b/ 6J. IV b	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
9	V b	OZ 2	6	2 Jahren	9 Jahre	50,- €
8	V c	OZ 1	2	9 Jahren	dauerhaft	55,- €
	V c	OZ 1	3	9 Jahren	dauerhaft	55,- €
	V c	OZ 1	4	7 Jahren	dauerhaft	55,- €
	V c	OZ 1	5	6 Jahren	dauerhaft	55,- €

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
8	V c	OZ 1	6	2 Jahren	dauerhaft	55,- €
	V c	OZ 1	7	2 Jahren	dauerhaft	55,- €
	V c	OZ 1	8	2 Jahren	dauerhaft	55,- €
	V c	OZ 2	2	5 Jahren	dauerhaft	55,- €
	V c	OZ 2	3	3 Jahren	dauerhaft	120,- €
	V c	OZ 2	4	2 Jahren	dauerhaft	120,- €
	V c	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	120,- €
	V c	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	120,- €
	V c	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	120,- €
	V c	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	55,- €
6	VI b	OZ 1	2	9 Jahren	dauerhaft	50,- €
	VI b	OZ 1	3	9 Jahren	dauerhaft	50,- €
	VI b	OZ 1	4	7 Jahren	dauerhaft	50,- €
	VI b	OZ 1	5	6 Jahren	dauerhaft	50,- €
	VI b	OZ 1	6	6 Jahren	dauerhaft	50,- €
	VI b	OZ 1	7	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	VI b	OZ 1	8	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	VI b	OZ 1	9	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	VI b	OZ 2	2	7 Jahren	dauerhaft	90,- €
	VI b	OZ 2	3	6 Jahren	dauerhaft	90,- €
	VI b	OZ 2	4	6 Jahren	dauerhaft	90,- €
	VI b	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	90,- €
	VI b	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	90,- €
	VI b	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	90,- €
	VI b	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	VI b	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
5	VII	OZ 2	4	4 Jahren	dauerhaft	20,- €
	VII	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	20,- €
	VII	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	20,- €
	VII	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	20,- €
	VII	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	20,- €
3	VIII	OZ 1	7	2 Jahren	4 Jahre	30,- €

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
3	VIII	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	20,- €
	VIII	OZ 2	3	2 Jahren	9 Jahre	40,- €
	VIII	OZ 2	4	4 Jahren	3 Jahre	25,- €
	VIII	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	VIII	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	VIII	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	VIII	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	VIII	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	35,- €
	VIII	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	25,- €
2	IX 2J. IX a	OZ 2	4	2 Jahren	5 Jahre	45,- €
2	X 2J. IX	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	25,- €
	X 2J. IX	OZ 2	3	4 Jahren	dauerhaft	40,- €
	X 2J. IX	OZ 2	4	4 Jahren	dauerhaft	40,- €
	X 2J. IX	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	40,- €
	X 2J. IX	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	40,- €
	X 2J. IX	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	25,- €

Anlage 3 K: Strukturausgleiche für nach Anlage 2 K übergeleitete Beschäftigte (kirchenspezifische Berufe)

1Angestellte, deren Ortszuschlag sich nach § 29 ABD Abschnitt B Absatz 5 b bzw. 5 d Teil A, 1. i d. F. vom 30.09.2005 bemisst, erhalten den entsprechenden Anteil, in jedem Fall aber die Hälfte des Strukturausgleichs für Verheiratete.

2Soweit nicht anders ausgewiesen, beginnt die Zahlung des Strukturausgleichs am 1. Oktober 2007. 3 Die Angabe "nach … Jahren" bedeutet, dass die Zahlung nach den genannten Jahren ab dem In-Kraft-Treten des ABD i. d. F. vom 01.10.2005 beginnt; so wird z. B. bei dem Merkmal "nach 4 Jahren" der Zahlungsbeginn auf den 1. Oktober 2009 festgelegt, wobei die Auszahlung eines Strukturausgleichs mit den jeweiligen Monatsbezügen erfolgt. 4Die Dauer der Zahlung ist ebenfalls angegeben; dabei bedeutet "dauerhaft" die Zahlung während der Zeit des Arbeitsverhältnisses.

5Ist die Zahlung "für" eine bestimmte Zahl von Jahren angegeben, ist der Bezug auf diesen Zeitraum begrenzt (z. B. "für 5 Jahre" bedeutet Beginn der Zahlung im Oktober 2007 und Ende der Zahlung mit Ablauf September 2012). 6Eine Ausnahme besteht dann, wenn das Ende des Zahlungszeitraumes nicht mit einem Stufenaufstieg in der jeweiligen Entgeltgruppe zeitlich zusammenfällt; in diesen Fällen wird der Strukturausgleich bis zum nächsten Stufenaufstieg fortgezahlt. 7Diese Ausnahmeregelung gilt nicht, wenn der Stufenaufstieg in die Endstufe erfolgt; in diesen Fällen bleibt es bei der festgelegten Dauer. 8Bei Beschäftigten, für die eine gemäß § 17 Absatz 1 ABD Teil A, 3. fortgeltende Vergütungsordnung mehr als einen Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstieg vorsieht, und die den letzten vorgesehenen Aufstieg bei der Überleitung noch nicht erreicht hatten, ist in Spalte 2 die Vergütungsgruppe maßgebend, in die sie am 30.09.2005 tatsächlich eingruppiert waren. 9Bei Beschäftigten, die den letzten vorgesehenen Aufstieg bei der Überleitung bereits vollzogen haben, ist in Spalte 2 die Vergütungsgruppe maßgebend, aus der die Beschäftigten spätestens bei der Überleitung höhergruppiert waren.

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Aufstieg	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.			
3	VIII	ohne	OZ 2	25	35 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	VIII	ohne	OZ 2	27	35 €	dauerhaft
	VIII	ohne	OZ 2	29	35 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	VIII	ohne	OZ 2	31	35 €	dauerhaft
	VIII	ohne	OZ 2	33	35 €	dauerhaft
	VIII	ohne	OZ 2	35	35 €	dauerhaft
	VIII	ohne	OZ 2	37	20 €	dauerhaft
6	VI b	ohne	OZ 2	29	50 €	dauerhaft
	VI b	ohne	OZ 2	31	50 €	dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Aufstieg	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.			
	VI b	ohne	OZ 2	33	50 €	dauerhaft
	VI b	ohne	OZ 2	35	50 €	dauerhaft
	VI b	ohne	OZ 2	37	50 €	dauerhaft
	VI b	ohne	OZ 2	39	50 €	dauerhaft
8	V c	ohne	OZ 2	37	40 €	dauerhaft
	V c	ohne	OZ 2	39	40 €	dauerhaft
9	V b	ohne	OZ 1	29	60 €	für 12 Jahre
	V b	ohne	OZ 1	31	60 €	nach 4 Jahren für 7 Jahre
	V b	ohne	OZ 1	33	60 €	für 7 Jahre
	V b	ohne	OZ 2	27	90 €	nach 4 Jahren für 7 Jahre
	V b	ohne	OZ 2	29	90 €	für 7 Jahre
	V b	ohne	OZ 2	35	20 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	V b	ohne	OZ 2	37	40 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	V b	ohne	OZ 2	39	40 €	dauerhaft
	V b	ohne	OZ 2	41	40 €	dauerhaft
	V b	IV b nach 5 Jahren	OZ 1	29	50 €	für 3 Jahre
	V b	IV b nach 5 Jahren	OZ 1	35	60 €	für 4 Jahre
	V b	IV b nach 5 Jahren	OZ 2	31	50 €	für 4 Jahre
	V b	IV b nach 5 Jahren	OZ 2	37	60 €	dauerhaft
	V b	IV b nach 5 Jahren	OZ 2	39	60 €	dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Aufstieg	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.			
	V b	IV b nach 5 Jahren	OZ 2	41	60 €	dauerhaft
	IV b	ohne	OZ 1	35	60 €	für 4 Jahre
9	IV b	ohne	OZ 2	31	50 €	für 4 Jahre
	IV b	ohne	OZ 2	37	60 €	dauerhaft
	IV b	ohne	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
	IV b	ohne	OZ 2	41	60 €	dauerhaft
10	IV b	IV a nach 5 u. 7,5 J.	OZ 1	35	40 €	für 4 Jahre
	IV b	IV a nach 5 u. 7,5 J.	OZ 1	41	30 €	dauerhaft
	IV b	IV a nach 5 u. 7,5 J.	OZ 1	43	30 €	dauerhaft
	IV b	IV a nach 5. u. 7,5 J.	OZ 2	29	70 €	für 7 Jahre
	IV b	IV a nach 5 u. 7,5 J.	OZ 2	37	60 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	IV b	IV a nach 5 u. 7,5 J.	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
	IV b	IV a nach 5 u. 7,5 J.	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
	IV b	IV a nach 5 u. 7,5 J.	OZ 2	43	60 €	dauerhaft
	IV a	ohne	OZ 1	35	40 €	für 4 Jahre
	IV a	ohne	OZ 1	41	30 €	dauerhaft
	IV a	ohne	OZ 1	43	30 €	dauerhaft
	IV a	ohne	OZ 2	37	60 €	nach 4 Jahren dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Aufstieg	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.			
	IV a	ohne	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
	IV a	ohne	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
	IV a	ohne	OZ 2	43	60 €	dauerhaft
11	IV a	III nach 8,5 Jahren	OZ 1	41	40 €	dauerhaft
	IV a	III nach 8,5 Jahren	OZ 1	43	40 €	dauerhaft
	IV a	III nach 8,5 Jahren	OZ 2	37	70 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	IV a	III nach 8,5 Jahren	OZ 2	39	70 €	dauerhaft
	IV a	III nach 8,5 Jahren	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
	IV a	III nach 8,5 Jahren	OZ 2	43	70 €	dauerhaft
	III	ohne	OZ 1	41	40 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	III	ohne	OZ 1	43	40 €	dauerhaft
	III	ohne	OZ 2	37	70 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	III	ohne	OZ 2	39	70 €	dauerhaft
	III	ohne	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
	III	ohne	OZ 2	43	70 €	dauerhaft
12	III	II a nach 11 Jahren	OZ 1	33	95 €	für 5 Jahre
	III	II a nach 11 Jahren	OZ 1	35	95 €	für 4 Jahre

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Aufstieg	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2 bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Lebens-altersstufe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
	III	II a nach 11 Jahren	OZ 1	39	50 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	III	II a nach 11 Jahren	OZ 1	41	50 €	dauerhaft
12	III	II a nach 11 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
	III	II a nach 11 Jahren	OZ 2	33	100 €	für 4 Jahre
	III	II a nach 11 Jahren	OZ 2	37	100 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	III	II a nach 11 Jahren	OZ 2	39	100 €	dauerhaft
	III	II a nach 11 Jahren	OZ 2	41	100 €	dauerhaft
	III	II a nach 11 Jahren	OZ 2	43	85 €	dauerhaft
	III	II a nach 6 Jahren	OZ 1	29	100 €	für 3 Jahre
	III	II a nach 6 Jahren	OZ 1	35	95 €	für 4 Jahre
	III	II a nach 6 Jahren	OZ 1	39	50 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	III	II a nach 6 Jahren	OZ 1	41	50 €	dauerhaft
	III	II a nach 6 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
	III	II a nach 6 Jahren	OZ 2	33	100 €	für 4 Jahre

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Aufstieg	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.			
	III	II a nach 6 Jahren	OZ 2	37	100 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	III	II a nach 6 Jahren	OZ 2	39	100 €	dauerhaft
12	III	II a nach 6 Jahren	OZ 2	41	100 €	dauerhaft
	III	II a nach 6 Jahren	OZ 2	43	85 €	dauerhaft
13	II a	ohne	OZ 2	39	60 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	II a	ohne	OZ 2	41	60 €	dauerhaft
	II a	ohne	OZ 2	43	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 u. 17 J.	OZ 1	39	80 €	dauerhaft
	II a	I b nach 15 u. 17 J.	OZ 1	41	80 €	dauerhaft
	II a	I b nach 15 u. 17 J.	OZ 1	43	80 €	dauerhaft
	II a	I b nach 15 u. 17 J.	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
	II a	I b nach 15 u. 17 J.	OZ 2	37	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach 15 u. 17 J.	OZ 2	39	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach 15 u. 17 J.	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach 15 u. 17 J.	OZ 2	43	110 €	dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Aufstieg	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2 bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Lebens-alters-stufe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
	II a	I b nach 15 u. 17 J.	OZ 2	45	60 €	dauerhaft
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	33	50 €	nach 4 Jahren für 5 Jahre
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	35	50 €	für 5 Jahre
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	37	80 €	für 4 Jahre
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	41	80 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	43	80 €	dauerhaft
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	35	110 €	nach 3 Jahren für 3 Jahre
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	37	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	39	110 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	43	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	45	60 €	dauerhaft
	I b	ohne	OZ 1	35	100 €	für 4 Jahre
	I b	ohne	OZ 1	41	80 €	nach 4 Jahren dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.	Aufstieg	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten Teil A, 3.			
	I b	ohne	OZ 1	43	80 €	dauerhaft
	I b	ohne	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
	I b	ohne	OZ 2	33	50 €	für 4 Jahre
14	I b	ohne	OZ 2	39	110 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	I b	ohne	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
	I b	ohne	OZ 2	43	110 €	dauerhaft
	I b	ohne	OZ 2	45	60 €	dauerhaft

Anlage 4: Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungsvorgänge

Entgelt-gruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
15	I a I b mit Aufstieg nach I a	-
14	I b ohne Aufstieg nach I a	
13	Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung voraussetzen (IIa mit und ohne Aufstieg nach Ib) [ggf. Zulage nach § 17 Abs. 8 Teil A, 3.] sowie Beschäftigte, die nach der Vergütungsordnung zum ABD in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung originär in IIa (ohne Aufstieg) eingruppiert sind	-
12	III mit Aufstieg nach II a	
11	III ohne Aufstieg nach II a IV a mit Aufstieg nach III	
10	IV a ohne Aufstieg nach III IV b mit Aufstieg nach IV a V a in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IV b mit Aufstieg nach IV a	
9	IV b ohne Aufstieg nach IV a V a mit Aufstieg nach IV b ohne weiteren Aufstieg nach IV a V a ohne Aufstieg nach IV b [nach 9 Jahren in Stufe 4 monatliche Zulage entsprechend Anhang zu § 16 Teil A, 1. (keine Stufen 5 und 6)] V b mit ausstehendem Aufstieg nach IV b V b ohne Aufstieg nach IV b [nach 9 Jahren in Stufe 4 monatliche Zulage entsprechend Anhang zu § 16 Teil A, 1. (keine Stufen 5 und 6)]	9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)

Entgelt-gruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
8	V c mit Aufstieg nach V b V c ohne Aufstieg nach V b	8 mit Aufstieg nach 8a
7	keine	7 mit Aufstieg nach 7a 6 mit Aufstieg nach 7 und 7a
6	VI b mit Aufstieg nach V c VI b ohne Aufstieg nach V c	6 mit Aufstieg nach 6a 5 mit Aufstieg nach 6 und 6a
5	VII mit Aufstieg nach VI b VII ohne Aufstieg nach VI b	5 mit Aufstieg nach 5a 4 mit Aufstieg nach 5 und 5a
4	Keine	4 mit Aufstieg nach 4a 3 mit Aufstieg nach 4 und 4a
3	Keine Stufe 6 VIII mit Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII	3 mit Aufstieg nach 3a 2a mit Aufstieg nach 3 und 3a 2 mit Aufstieg nach 2a, 3 und 3a 2 mit Aufstieg nach 2a und 3 (keine Stufe 6)
2 Ü	Keine	2 mit Aufstieg nach 2a 1 mit Aufstieg nach 2 und 2a
2	IX b mit Aufstieg nach VIII IX b mit Aufstieg nach IX a X mit Aufstieg nach IX b (keine Stufe 6)	1 mit Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)
1	Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel - Essens- und Getränkeausgeber/innen - Garderobenpersonal - Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich - Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks - Wärter/innen von Bedürfnisanstalten - Servierer/innen - Hausarbeiter/innen - Hausgehilfe/Hausgehilfin - Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion) Ergänzungen können durch Beschluss der Bayerischen Regional-KODA geregelt werden. Hinweis: Diese Zuordnung gilt unabhängig von bisherigen Zuordnungen zu Vergütungs-/Lohngruppen.	

Anlage 4 A: Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 01.10.2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungsvorgänge (päd. Personal in Kindertageseinrichtungen)

(aufgehoben)

Anlage 4 K: Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 01.10.2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungsvorgänge (kirchenspezifische Berufe)

Berufsgruppe	Vorläufige Zuordnung der Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 01.10.05 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungsvorgänge	Neue Einstufung Entgeltgruppe
Mesner	Keine Stufe 6 VIII mit Aufstieg nach VII	3
	VII mit Aufstieg nach VI b	5
	VI b ohne Aufstieg nach V c	6
Beschäftigte im Pfarrbüro	IX b mit Aufstieg nach VIII	2
Pfarrsekretärin	keine Stufe 6 VIII mit Aufstieg nach VII	3
	VII mit Aufstieg nach VI b	5
	VI b ohne Aufstieg nach V c	6
Kirchenmusiker A	Keine Stufen 5 und 6 monatliche Zulage von 175,- € nach 4 Jahren in Stufe 4, Erhöhung der monatlichen Zulage um weitere 175,- € (Erhöhungsbetrag) nach weiteren 5 Jahren (für die Zulagen gilt § 9 Abs. 4 Satz 2 Teil A, 3. entsprechend)	12[1)]
Kirchenmusiker B	V c mit Aufstieg nach V b	8
	V b mit Aufstieg nach IV b	9
	IV b mit Aufstieg nach IV a	10
Kirchenmusiker C		5
Kirchenmusiker D	Keine Stufe 6 X	3[2)]
Kirchenmusiker E	X (Endstufe 3)	2[3)]

1) Das halbe Jahr in Vergütungsgruppe III bleibt unberücksichtigt.

2) Bei der Eingruppierung wird berücksichtigt, dass eine abgeschlossene Ausbildung vorliegt.

3) Es wird nicht berücksichtigt, dass nur 80 v.H. der Vergütungsgruppe X gezahlt wird, da sonst eine Eingruppierung in EG 1 erfolgen

müsste.

Anmerkung: Bei der Höhergruppierung findet die Stufenzuordnung von § 6 Absatz 2 RÜÜ Anwendung.

Berufsgruppe	**Vorläufige Zuordnung der Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 01.10.05 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungsvorgänge**	**Neue Einstufung Entgeltgruppe**
Religionslehrer i. K.		10
Religionslehrer im kirchlichen Vorbereitungsdienst	Endstufe 2	9
Religionslehrer zur Vertretung		8
Gemeindeassistenten vor Vorbereitungsdienst		8
Gemeindeassistenten	Endstufe 2	9
Gemeindereferenten mit 2. Dienstprüfung		10
Seelsorgehelfer	V c mit Aufstieg nach V b	8
	V b ohne Aufstieg nach IV b	9
Pfarrhelfer im Vorbereitungsdienst	Stufe 1 VII	5
Pfarrhelfer in der Berufseinführung	Stufe 2 VI b	6
Pfarrhelfer mit 2. Dienstprüfung	Stufe 3 V c	8
Pfarrhelfer mit 2. Dienstprüfung	V b	9
Pastoralassistenten		11
Pastoralreferenten		13

Berufsgruppe	**Vorläufige Zuordnung der Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 01.10.05 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungsvorgänge**	**Neue Einstufung Entgeltgruppe**
Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Erwachsene (FH)		9
	IV b mit Aufstieg nach IV a IV a ohne Aufstieg nach III	10
Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Erwachsene mit mindestens zweijähriger Vollzeitausbildung oder mit sonstiger kirchlich anerkannter Ausbildung		9
Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche (FH)		9
Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche mit mindestens zweijähriger Vollzeitausbildung oder mit sonstiger kirchlich anerkannter Ausbildung		9

Anlage 5 zu § 23

1.frei

2.frei

3.frei

4.frei

5.frei

6.frei

7.frei

8.Für Lehrkräfte im kirchlichen Dienst im Geltungsbereich des ABD erfolgt am 1. Oktober 2005 vorerst die Fortzahlung der bisherigen Bezüge als zu verrechnender Abschlag auf das Entgelt, das diesen Beschäftigten nach der Überleitung zusteht.

9.Übergangsregelung zu § 65 Teil A, 1., § 69 Teil B, 1. und § 4 Teil D, 1.2. jeweils in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung:

§ 65 Teil A, 1., § 69 Teil B, 1. und § 4 Teil D, 1.2. jeweils in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung gelten für bestehende Dienstwohnungsverhältnisse bis zum 30. September 2007 weiter.

Feststellung der Bayerischen Regional-KODA:

Die von den Tarifvertragsparteien anlässlich der Unterzeichnung des TVÜ-Bund und des TVÜ-VKA am 13.09.2005 abgegebenen „Niederschriftserklärungen" gelten für die Bayerische Regional-KODA, soweit sie für das arbeitsvertragsrechtliche Regelungswerk relevant sind, als Absichtserklärung.

(Hinweis: Protokollerklärungen in den Niederschriftserklärungen sind im ABD Anmerkungen)

TVÜ-Bund:

Niederschriftserklärung zu § 2 Absatz 1:

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass der TVöD und der diesen ergänzende TVÜ-Bund das bisherige Tarifrecht auch dann ersetzen, wenn arbeitsvertragliche Bezugnahmen nicht ausdrücklich den Fall der ersetzenden Regelung beinhalten.

Niederschriftserklärung zu § 2 Absatz 2:

Mit Abschluss der Verhandlungen über die Anlage 1 TVÜ-Bund Teil B heben die Tarifvertragsparteien § 2 Absatz 2 auf.

Niederschriftserklärung zu § 8 Absatz 2:

Die Neuberechnung des Vergleichsentgelts führt nicht zu einem Wechsel der Entgeltgruppe.

Niederschriftserklärung zu § 8 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 Satz 2 sowie § 9 Absatz 2 bis 4:

Eine missbräuchliche Entziehung der Tätigkeit mit dem ausschließlichen Ziel, eine Höhergruppierung zu verhindern, ist nicht zulässig.

Niederschriftserklärung zu § 10:

Die Tarfivertragsparteien stellen klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist.

Niederschriftserklärungen zu § 12:

1Die Tarifvertragsparteien sind sich angesichts der Fülle der denkbaren Fallgestaltungen bewusst, dass die Festlegung der Strukturausgleiche je nach individueller Fallgestaltung in Einzelfällen sowohl zu überproportional positiven Folgen als auch zu Härten führen kann. 2Sie nehmen diese Verwerfungen im Interesse einer für eine Vielzahl von Fallgestaltungen angestrebten Abmilderung von Exspektanzverlusten hin.

3Die Tarifvertragsparteien erkennen unbeschadet der Niederschriftserklärung Nr. 1 an, dass die Strukturausgleiche in einem Zusammenhang mit der zukünftigen Entgeltordnung stehen. 4Die Tarifvertragsparteien werden nach einer Vereinbarung der Entgeltordnung zum TVöD, rechtzeitig vor Ablauf des 30. September 2007 prüfen, ob und in welchem Umfang sie neben den bereits verbindlich vereinbarten Fällen, in denen Strukturausgleichsbeträge festgelegt sind, für einen Zeitraum bis längstens Ende 2014 in weiteren Fällen Regelungen, die auch in der Begrenzung der Zuwächse aus Strukturausgleichen bestehen können, vornehmen müssen. 5Sollten zusätzliche Strukturausgleiche vereinbart werden, sind die sich daraus ergebenden Kostenwirkungen in der Entgeltrunde 2008 zu berücksichtigen.

Niederschriftserklärung zu § 17 Absatz 8:

Mit dieser Regelung ist noch keine Entscheidung über die Zuordnung und Fortbestand/Besitzstand der Zulage im Rahmen der neuen Entgeltordnung verbunden.

Niederschriftserklärungen zu § 18:

1Abweichend von der Grundsatzregelung des TVöD über eine persönliche Zulage bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist durch einen Tarifvertrag für den Bund

im Rahmen eines Katalogs, der die hierfür in Frage kommenden Tätigkeiten aufführt, zu bestimmen, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulagen bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehende übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage angedauert hat und der /die Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen ist. 2Der Tarifvertrag soll spätestens am 1. Juli 2007 in Kraft treten.

3Die Niederschriftserklärung zu § 10 gilt entsprechend.

Niederschriftserklärung zu § 20:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig:

Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis mit dem Bund nach dem 31. Juli 2003 begründet worden ist, erhalten im Jahr 2005 mit den Bezügen für den Monat November 2005 eine Zuwendung in gleicher Weise (Anspruchsgrund und Anspruchshöhe) wie im Jahr 2004

Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis mit dem Bund vor dem 1. August 2003 begründet worden ist, erhalten im Jahr 2005 eine Jahressonderzahlung, bestehend aus Urlaubsgeld und Zuwendung nach Maßgabe der nachwirkenden Tarifverträge über ein Urlaubsgeld sowie über eine Zuwendung.

Niederschriftserklärung zu § 24 Absatz 1:

1Im Hinblick auf die notwendigen personalwirtschaftlichen, organisatorischen und technischen Vorarbeiten für die Überleitung der vorhandenen Beschäftigten in den TVöD sehen die Tarifvertragsparteien die Problematik einer fristgerechten Umsetzung der neuen Tarifregelungen zum 1. Oktober 2005. 2Sie bitten die personalverwaltenden und bezügezahlenden Stellen, im Interesse der Beschäftigten gleichwohl eine zeitnahe Überleitung zu ermöglichen und die Zwischenzeit mit zu verrechnenden Abschlagszahlungen zu überbrücken.

TVÜ-VKA:

Niederschriftserklärung zur Protokollerklärung zu § 2 Absatz 1:

Landesbezirkliche Regelungen sind auch Regelungen, die vor der ver.di-Gründung im Tarifrecht als bezirkliche Regelungen bezeichnet sind.

(2) Die von den Mitgliedverbänden der VKA abgeschlossenen Tarifverträge sind durch die landesbezirklichen Tarifvertragsparteien hinsichtlich ihrer Weitergeltung zu prüfen und bei Bedarf bis zum 31. Dezember 2006 an den TVöD anzupassen; die landesbezirklichen Tarifvertragsparteien können diese Frist verlängern. Das Recht zur Kündigung der in Satz 1 genannten Tarifverträge bleibt unberührt.

Niederschriftserklärung zu § 2:

1Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass der TVöD und dieser Tarifvertrag bei tarifgebundenen Arbeitgebern das bisherige Tarifrecht auch dann ersetzen, wenn arbeitsvertragliche Bezugnahmen nicht ausdrücklich den Fall der ersetzenden Regelung beinhalten. 2Die Geltungsbereichsregelungen des TV-V, der TV-N und des TV-WW/NW bleiben hiervon unberührt.

Niederschriftserklärungen zu § 4 Absatz 1:

1. 1Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass die Ergebnisse der unterschiedlichen Überleitung (ohne bzw. mit vollzogenem Aufstieg) der Lehrkräfte im Rahmen der Tarifverhandlungen zu einer neuen Entgeltordnung einer Lösung nach den Grundsätzen der neuen Entgeltordnung zuzuführen sind. 2Die Vertreter der VKA erklären, dass damit keine Verhandlungszusage zur Einbeziehung der Lehrkräfte in die neue Entgeltordnung verbunden ist.

2. Lehrkräfte, die ihre Lehrbefähigung nach dem Recht der DDR erworben haben und zur Anerkennung als Lehrkräfte nach Abschnitt A der Lehrer-Richtlinien der VKA auf Grund

beamtenrechtlicher Regelungen unterschiedlich lange Bewährungszeiten durchlaufen mussten bzw. müssen, gehören nicht zur Gruppe der Lehrkräfte nach Abschnitt B der Lehrer-Richtlinien der VKA.

Niederschriftserklärung zu § 8 Absatz 2:

Die Neuberechnung des Vergleichsentgelts führt nicht zu einem Wechsel der Entgeltgruppe.

Niederschriftserklärung zu § 8 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 Satz 2 sowie § 9 Absatz 2 bis 4:

Eine missbräuchliche Entziehung der Tätigkeit mit dem ausschließlichen Ziel, eine Höhergruppierung zu verhindern, ist nicht zulässig.

Niederschriftserklärung zu § 10 Absatz 1 und 2:

1Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist. 2Gleiches gilt für die Zulage nach § 2 der Anlage 3 zum BAT.

Niederschriftserklärungen zu § 12:

1. 1Die Tarifvertragsparteien sind sich angesichts der Fülle der denkbaren Fallgestaltungen bewusst, dass die Festlegung der Strukturausgleiche je nach individueller Fallgestaltung in Einzelfällen sowohl zu überproportional positiven Wirkungen als auch zu Härten führen kann. 2Sie nehmen diese Verwerfungen im Interesse einer für eine Vielzahl von Fallgestaltungen angestrebten Abmilderung von Exspektanzverlusten hin.

2. 1Die Tarifvertragsparteien erkennen unbeschadet der Niederschriftserklärung Nr. 1 zu § 12 an, dass die Strukturausgleiche in einem Zusammenhang mit der zukünftigen Entgeltordnung stehen. 2Die Tarifvertragsparteien werden nach einer Vereinbarung der Entgeltordnung zum TVöD, rechtzeitig vor Ablauf des 30. September 2007, prüfen, ob und in welchem Umfang sie neben den bereits verbindlich vereinbarten Fällen, in denen Strukturausgleichsbeträge festgelegt sind, für einen Zeitraum bis längstens Ende 2014 in weiteren Fällen Regelungen, die auch in der Begrenzung der Zuwächse aus Strukturausgleichen bestehen können, vornehmen müssen. 3Sollten zusätzliche Strukturausgleiche vereinbart werden, sind die sich daraus ergebenden Kostenwirkungen in der Entgeltrunde 2008 zu berücksichtigen.

Niederschriftserklärung zu § 17 Absatz 8:

Mit dieser Regelung ist keine Entscheidung über die Zuordnung und Fortbestand/Besitzstand der Zulage im Rahmen der neuen Entgeltordnung verbunden.

Niederschriftserklärungen zu § 18:

1Abweichend von der Grundsatzregelung des TVöD über eine persönliche Zulage bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist durch einen landesbezirklichen Tarifvertrag im Rahmen eines Katalogs, der die hierfür in Frage kommenden Tätigkeiten aufführt, zu bestimmen, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulagen bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehende übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage angedauert hat und der/die Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen ist. 2Die landesbezirklichen Tarifverträge sollen spätestens am 1. Juli 2007 in Kraft treten.

Die Niederschriftserklärung zu § 10 Absatz 1 und 2 gilt entsprechend.

Niederschriftserklärung zu § 19 Absatz 3

Die Tarifvertragsparteien streben für die Zeit nach dem 31. Dezember 2007 eine Harmonisierung mit den Tabellenwerten für die übrigen Beschäftigten an.

Niederschriftserklärung zu § 34 Absatz 1:

1Im Hinblick auf die notwendigen personalwirtschaftlichen, organisatorischen und technischen Vorarbeiten für die Überleitung der vorhandenen Beschäftigten in den TVöD sehen die Tarifvertragsparteien die Problematik einer fristgerechten Umsetzung der neuen Tarifregelungen zum 1. Oktober 2005. 2Sie bitten die Personal verwaltenden und Bezüge zahlenden Stellen, im Interesse der Beschäftigten gleichwohl eine zeitnahe Überleitung zu ermöglichen und die Zwischenzeit mit zu verrechnenden Abschlagszahlungen zu überbrücken.

© ABD , Erstellt am 23.08.2012

Teil B: Sonderregelungen

B, 1. Beschäftigte im forstlichen Außendienst

Nr. 1

Zu § 1 Teil A, 1. - Allgemeiner Geltungsbereich -

Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte im forstlichen Außendienst, die nicht von § 1 Absatz 2 Buchstabe g Teil A, 1. erfasst werden.

Nr. 2

Zu § 6 Teil A, 1. - Arbeitszeit -

(1) 1Der wöchentliche Arbeitszeitkorridor beträgt 48 Stunden. 2Abweichend von § 7 Absatz 7 Teil A, 1. sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die über den Arbeitszeitkorridor nach Satz 1 hinaus auf Anordnung geleistet worden sind. 3§ 10 Absatz 1 Satz 3 Teil A, 1 findet keine Anwendung, auf Antrag der/des Beschäftigten kann ein Arbeitszeitkonto in vereinfachter Form durch Selbstaufschreibung geführt werden.

(2) Absatz 1 gilt nicht, wenn Dienstvereinbarungen zur Gleitzeit bestehen oder vereinbart werden.

B, 2. Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für kurzfristig Beschäftigte

Nr. 1

Zu § 1 Teil A, 1. - Allgemeiner Geltungsbereich -

Die Bestimmungen des Teil B, 2. gelten für die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten, die i. S. d. § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV - ohne Berücksichtigung des § 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV - kurzfristig beschäftigt sind.

Nr. 2

Zu § 2 Teil A, 1. - Arbeitsvertrag -

Der Inhalt des Arbeitsvertrages unterliegt der freien Vereinbarkeit, soweit nicht durch Gesetz oder nachfolgend etwas anderes geregelt ist.

Nr. 3

Zu § 15 Teil A, 1. - Tabellenentgelt -

Das Entgelt kann zwischen Arbeitgeber und Beschäftigter/Beschäftigtem frei vereinbart werden. Der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe darf dabei nicht unterschritten werden.

B, 3. Arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen für Renten- und Versorgungsempfänger

(aufgehoben durch Beschluss vom 16.07.2009 mit Inkraftsetztung zum 01.01.2010)

B, 4. Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

B, 4.1. Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (SR-L)

B, 4.1.1. Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien

Kapitel 1
Sonderregelungen zu Teil A, 1.
Allgemeiner Teil

Zum 1. Abschnitt
Allgemeine Vorschriften

Nr. 1
Zu § 1 Teil A, 1. - Allgemeiner Geltungsbereich

1Diese Sonderregelungen gelten für Lehrkräfte an Realschulen und Gymnasien. 2Die Lehrerdienstordnung für katholische Schulen in freier Trägerschaft in Bayern (KLDO) in ihrer jeweiligen Fassung ist Bestandteil des Arbeitsverhältnisses.

Erläuterung:

Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelung sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt. 2Als Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelungen gelten auch Schulleiterinnen und Schulleiter.

Nr. 2
Zu § 3 Teil A, 1. - Allgemeine Arbeitsbedingungen -

Für die ärztliche Untersuchung gemäß § 3 Absatz 4 Teil A, 1. gelten auch die Bestimmungen, die zur Verhütung der Verbreitung übertragbarer Krankheiten an Schulen allgemein erlassen sind.

Nr. 3
Zu §§ 5 und 5 a Teil A, 1. - Qualifizierung, Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen -

1Die Lehrkräfte sind verpflichtet und berechtigt, im Umfang von zwölf Fortbildungstagen innerhalb von vier Jahren an Maßnahmen der Qualifizierung – auch während der Ferien – teilzunehmen. 2Die Durchführung im Einzelnen wird vom Schulträger geregelt. 3Für die Reisekostenvergütung gelten die Regelungen wie für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. 4Dabei finden die §§ 5, 5 a Teil A, 1. entsprechende Anwendung.

Zum 2. Abschnitt
Arbeitszeit, Überstunden

Nr. 4

(1) Die §§ 6, 7, 8, 9, 10, 11, 11 a, 11 b und 43 Teil A, 1. finden keine Anwendung.

(2) 1Für Lehrkräfte gelten die Arbeitszeitregelungen wie für entsprechende Lehrkräfte des Freistaates Bayern. 2Bei der Errichtung eines freiwilligen Arbeitszeitkontos findet § 6 Absatz 4 Teil D, 4. entsprechende Anwendung. 3Die Errichtung eines verpflichtenden Arbeitszeitkontos richtet sich nach

den Vorschriften für die entsprechenden Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:

Anstelle der in § 6 Absatz 4 Teil D, 4. (Arbeitszeitkontenregelung) genannten Jahreswochenstunden können für den Bereich der Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft als Mehrarbeit vergütungspflichtige Unterrichtsstunden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 3:

1. Auf Antrag der Lehrkraft kann der Schulträger angesparte Zeiten finanziell abgelten.

2. Der Schulträger hat das Recht, den Gesamtumfang des Arbeitszeitkontos bis höchstens zu der für die Lehrkräfte des Freistaates Bayern geltenden Dauer festzulegen.

(3) Für die Vergütung von Mehrarbeit gelten die Vorschriften für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

Vollbeschäftigte Lehrkräfte erhalten bei für die Dauer von mindestens fünf zusammenhängenden Monaten angeordneter regelmäßiger Mehrarbeit im entsprechenden Umfang erhöhtes Entgelt. Diese Mehrarbeit muss ohne Unterbrechung innerhalb eines Schuljahres in einer Klasse in einem Fach geleistet werden. Krankheit, Fortbildung, Schulfahrten, Ferien und ähnliche Unterbrechungen der vertretenden Lehrkraft stellen keine Unterbrechung im oben genannten Sinne dar.

(4) Lehrkräfte erhalten bei Übernahme einer Tätigkeit, für die bei gleichartigen staatlichen Schulen Anrechnungen üblich sind, sowie bei vergleichbaren Tätigkeiten, die dem speziellen Profil der Schule dienen, Anrechnungen, soweit solche zur Verfügung stehen.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

Die für gleichartige staatliche Schulen zur Verfügung stehenden Anrechnungsstunden werden ausgeschöpft.

(5) 1Lehrkräfte erhalten Ermäßigungen entsprechend den staatlichen Vorschriften. 2Abweichend von Satz 1 erhalten Lehrkräfte in Altersteilzeit die ihrer tatsächlichen Beschäftigung entsprechende Altersermäßigung.

(6) 1Die Unterrichtspflichtzeit kann im Einzelfall bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse für das jeweilige Schuljahr um bis zu 20 % gekürzt werden[1] . 2Davon ausgenommen sind Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen des § 34 Absatz 2 Teil A, 1. vorliegen. 3Die Auswahl hat soziale Gesichtspunkte entsprechend § 1 Absatz 3 Sätze 1, 2 des Kündigungsschutzgesetzes zu berücksichtigen.

[1] **Vorrangig ist eine Einigung mit den Lehrkräften zu versuchen.**

(7) 1Der Schulträger ist berechtigt, in angemessenem Umfang Unterrichtsstunden der Lehrkraft durch die Erledigung außerunterrichtlicher schulbezogener Aufgaben zu ersetzen. 2Dabei werden 45 Minuten Unterricht mit 100 Minuten außerunterrichtlicher Aufgaben verrechnet; bei einem Einsatz in offenen oder gebundenen Ganztagsangeboten werden 45 Minuten Unterricht mit 90 Minuten außerunterrichtlicher Aufgaben verrechnet, sofern die Ganztagsangebote die Voraussetzungen für die staatliche Förderung erfüllen. 3Im Übrigen bleibt die Befugnis gemäß der Kirchlichen Lehrerdienstordnung, die Lehrkraft zur Erledigung außerunterrichtlicher Aufgaben zu verpflichten, unberührt.

Protokollnotiz:

Es bestehen keine Einwände gegen die Anwendung der staatlichen Regelungen bei der Mehr- oder Minderarbeit. Eine entsprechende Fixierung mit den betroffenen Lehrkräften im Rahmen der staatlichen Vorgaben wird nahegelegt. Der Abbau der Mehrarbeitsstunden erfolgt im Sinne der Arbeitszeitkontenregelung des Teiles D, 4.

Zum 3. Abschnitt
Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen
Nr. 5
Zu §§ 12 bis 14 Teil A, 1. - Eingruppierung, Eingruppierung in besonderen Fällen, Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit -

(1) Die §§ 12 bis 14 Teil A, 1. finden keine Anwendung.

(2) Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis erfüllt sind, werden eingruppiert wie vergleichbare Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern.

(3) 1Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis wegen Fehlens der fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen nicht erfüllt sind, werden ein- und höhergruppiert gemäß Anlage A, hilfsweise gemäß Anlage B. 2Für die Erfüllung der Bewährungszeit findet Anlage C Anwendung.

(4) 1Den Lehrkräften an staatlich anerkannten Ersatzschulen wird das Recht zur Führung der Berufsbezeichnung eingeräumt, die das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus für bestimmte Gruppen von Lehrkräften allgemein festsetzt. 2Das Nähere regelt eine Ordnung zur Verleihung von Berufsbezeichnungen.

(5) 1Für die Beurteilung der Lehrkräfte und der Schulleiterinnen und Schulleiter gelten die Ordnung gemäß Absatz 4 Satz 2 und Anlage D, ergänzend die staatlichen Vorschriften. 2Lehrkräfte können auf die nach Vollendung des 58. Lebensjahres fälligen Beurteilungen durch schriftlichen Antrag, der spätestens zwei Wochen nach der Vollendung des 57. Lebensjahres bei der Schulleitung eingegangen sein muss, verzichten; dies gilt nicht für Schulleiterinnen und Schulleiter. 3Der Verzicht auf die Beurteilungen beinhaltet den Verzicht auf die Leistungsfeststellungen nach Nr. 6 Absatz 4 Satz 2 in Verbindung mit Art. 62 Absatz 1 LlbG. 4Er ist unwiderruflich und gilt vorbehaltlich Satz 7 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. 5Dem Antrag wird entsprochen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. 6Die Entscheidung über den Antrag ist nur wirksam, wenn der Antrag schriftlich erfolgt ist und wenn die Lehrkraft vor der Entscheidung schriftlich über die Unwiderruflichkeit des Verzichts und über die Auswirkungen einer fehlenden Beurteilung und Leistungsfeststellung (keine Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung, kein weiterer Stufenaufstieg nach Nr. 6 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit Art. 30 Absatz 2 BayBesG, keine Möglichkeit der Vergabe einer Leistungsstufe Nr. 6 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit Art. 66 BayBesG) belehrt worden ist. 7Bei Lehrkräften, die das 57. Lebensjahr spätestens am 31.12.2011 vollenden oder bereits vollendet haben, muss der Antrag abweichend von Satz 4 bis zum 01.01.2012 bei der Schulleitung eingegangen sein.

Nr. 5 a
Lehrkräfte mit Führungsaufgaben

(1) 1Lehrkräften, denen der Schulträger Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis überträgt, kann eine Zulage bis zur Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Besoldungsgruppe und der nächsthöheren Besoldungsgruppe der für Beamte des Freistaates Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A gewährt werden. 2Der Schulträger kann die Gewährung der Zulage von einer Bewährungszeit von längstens zwei Jahren

abhängig machen.

(2) Der Schulträger kann für die Dauer der Führungsaufgabe bis zu vier Anrechnungsstunden vergeben.

(3) Die Lehrkraft führt für die Dauer der Führungsaufgabe die ihr gemäß ABD Teil B, 4.3. (Ordnung für Berufsbezeichnungen) eingeräumte Berufsbezeichnung mit dem Zusatz „mit Führungsaufgaben im Kirchendienst (mF i. K.)“.

(4) Die Führungsaufgabe wird auf Zeit übertragen, an Gymnasien längstens bis zum 31. Juli 2015.

(5) Diese Regelung ist an Gymnasien bis zum 31. Juli 2015 zur Erprobung befristet.

Nr. 5 b
Lehrkräfte an Realschulen als Systembetreuer, Beratungslehrkräfte und Schulpsychologen

(1) 1Systembetreuer erhalten bei alleiniger Betreuung der schulischen Verwal-tungs-EDV-Ausstattung sowie der sonstigen schulischen EDV-Ausstattung an einer oder mehreren Schulen bei insgesamt bis zu 539 Schülerinnen und Schülern eine Anrechnungsstunde, bei bis zu 750 Schülerinnen und Schülern zwei Anrechnungsstunden und ab 751 Schülerinnen und Schülern drei Anrechnungsstunden; je 250 Schülerinnen und Schüler zusätzlich kann je eine weitere Anrechnungsstunde vergeben werden.

Protokollnotiz zu Absatz 1: Der Systembetreuer soll bei schulorganisatorischer Möglichkeit von einer Klassenleitung freigestellt werden.

(2) 1Systembetreuer mit staatlicher Qualifizierung zum Systembetreuer und der Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ oder besser, erhalten bei alleiniger Betreuung der schulischen Verwaltungs-EDV-Ausstattung sowie der sonstigen schulischen EDV-Ausstattung an einer oder mehreren Schulen mit insgesamt über 750 Schülerinnen und Schülern für die Dauer der Tätigkeit als Systembetreuer ein Entgelt nach Besoldungsgruppe 14 der für Beamte des Freistaates Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A, oder wenn ihr Entgelt niedriger als Besoldungsgruppe 13 ist, ein Entgelt, das eine Besoldungsgruppe über dieser Besoldungsgruppe liegt. 2Systembetreuer ohne diese Qualifizierung erhalten ein entsprechendes Entgelt nach fünfjähriger Bewährung; bei Systembetreuern, die sich am 31.07.2012 in der Bewährungszeit nach der zu diesem Zeitpunkt geltenden Regelung befanden, wird die bereits zurückgelegte Bewährungszeit angerechnet. 3Für Systembetreuer, die am 31.07.2012 die Voraussetzungen des Satzes 1 oder 2 in der an diesem Tag geltenden Fassung erfüllt haben, verbleibt es bei der bisherigen Regelung; dies gilt auch für Systembetreuer, die sich an diesem Tag bereits mindestens 3 volle Jahre in der Bewährungszeit nach Satz 2 befunden haben.[1]

1Nach der bis zum 31.07.2012 geltenden Fassung der Nr. 5 b Absatz 2 Satz 1 erhielten das erhöhte Entgelt Systembetreuer mit staatlicher Qualifizierung zum Systembetreuer und der Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ oder besser bei Betreuung der schulischen Verwaltungs-EDV-Ausstattung sowie mindestens dreier Informatikräume. Nach Satz 2 erhielten Systembetreuer ohne diese Qualifizierung ein entsprechendes Entgelt nach fünfjähriger Bewährung.

4Die Systembetreuer sind verpflichtet, in angemessenem Umfang Fortbildungen im Bereich der Systembetreuung an der eigenen Schule oder darüber hinaus durchzuführen; bei Systembetreuern, die sich am 31.07.2012 in der Bewährungszeit nach der zu diesem Zeitpunkt geltenden Regelung befanden, wird die bereits zurückgelegte Bewährungszeit angerechnet.

(3) Beratungslehrkräfte erhalten für die Beratungstätigkeit eine Anrechnungsstunde.

(4) 1Beratungslehrkräfte mit bestandener Erweiterungsprüfung zur Beratungslehrkraft gemäß LPO I und der Bewertungsstufe "Leistung, die die Anforderungen übersteigt - UB" oder besser, erhalten für

die Dauer der Tätigkeit als Beratungslehrkraft ein Entgelt nach Besoldungsgruppe 14 der für Beamte des Freistaates Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A, oder, wenn ihr Entgelt niedriger als Besoldungsgruppe 13 ist, ein Entgelt, das eine Besoldungsgruppe über dieser Besoldungsgruppe liegt.
2Beratungslehrkräfte, die die Weiterbildung des Katholischen Schulwerks in Bayern erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten ein entsprechendes Entgelt nach dreijähriger Bewährung, wenn die dienstliche beurteilung zum Ende der Bewährungszeit mindestens die Bewertungsstufe "Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB" ergibt. 3Für Beratungslehrkräfte, die sich in der Bewährungszeit nach Nr. 5 b Absatz 4 Satz 2 in der bis zum 31.07.2012 geltenden Fassung befinden, verbleibt es bei dieser Regelung.[1]

1Satz 2 in der bis zum 31.07.2012 geltenden Fassung lautete wie folgt: Beratungslehrkräfte ohne Erweiterungsprüfung erhalten ein entsprechendes Entgelt nach siebenjähriger Bewährung.

(5) Schulpsychologen erhalten für ihre Tätigkeit pro 300 zu betreuende Schülerinnen und Schülern eine Anrechnungsstunde.

(6) Schulpsychologen, die in der letzten Beurteilung mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ erreicht haben und die die Tätigkeit seit mindestens sechs Jahren ausüben, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als Schulpsychologe mit der Befähigung für das Lehramt an Realschulen gemäß Art. 10 in Verbindung mit Art. 16 Nr. 3 Bayerisches Lehrerbildungsgesetz ein Entgelt nach Besoldungsgruppe 13 mit Amtszulage* der für Beamte des Freistaates Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A, mit der Befähigung für das Lehramt an Realschulen und einem abgeschlossenen Zweitstudium der Psychologie von mindestens vier Semestern ein Entgelt nach Besoldungsgruppe 14 der für Beamte des Freistaates Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A.

***Die Höhe der Amtszulage ergibt sich aus der Anlage 4 zum Bayerischen Besoldungsgesetz (Besoldungsgruppe A 13 mit Fußnote 1).**

Protokollnotiz zu Nr. 5 b:

Soweit in Nr. 5 b nicht anders geregelt, gilt für die Erfüllung der Bewährungszeit Anlage C Teil B, 4.1. mit Ausnahme der Nr. 2.

Nr. 5 c
Dienstzulage an Realschulen

(1) 1Lehrkräfte an Realschulen, die in der Besoldungsgruppe 13 der dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A eingruppiert sind, erhalten nach Maßgabe der Absätze 2 - 4 eine Dienstzulage in Höhe der Zulage für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. 2Dies gilt auch für Lehrkräfte, die sich am 1. April 2010 in der Ansparphase der Altersteilzeit im Blockmodell befinden, sofern sie das 61. Lebensjahr bis zum 1. April 2010 noch nicht vollendet haben.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

1Einbezogen sind auch Lehrkräfte an Realschulen mit Führungsaufgaben nach Nr. 5 a, Lehrkräfte als Systembetreuer nach Nr. 5 b Absatz 2 Satz 1, 1. Alt. und Beratungslehrkräfte nach Nr. 5 b Absatz 4 Satz 1, 1. Alt., die in Besoldungsgruppe 13 eingruppiert sind und die lediglich aufgrund ihrer Funktion ein Entgelt nach Besoldungsgruppe 14 erhalten. 2Ausgenommen sind Lehrkräfte mit Führungsaufgaben nach Nr. 5 a Absatz 1 sowie Lehrkräfte als Systembetreuer und Beratungslehrkräfte nach Nr. 5 b Absatz 2 Satz 1, 2. Alt. bzw. Nr. 5 b Absatz 4 Satz 1, 2. Alt., deren Entgelt niedriger als Besoldungsgruppe 13 ist.

(2) 1Der Schulträger weist eine dem Verhältnis der Stellen für das funktionslose Beförderungsamt zur Gesamtzahl der Stellen der in A 13 eingruppierten Lehrkräfte an Realschulen des Freistaats Bayern entsprechende Anzahl von Stellen mit Dienstzulage aus. 2Die ausgewiesenen Stellen mit Dienstzulage sind auszuschöpfen.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

Wechselt eine Lehrkraft mit Dienstzulage an eine Schule eines anderen Schulträgers, so ist der neue Schulträger nicht verpflichtet, die Dienstzulage weiterhin zu gewähren.

(3) 1Die Dienstzulage wird an die Lehrkräfte mit den besten dienstlichen Beurteilungen vergeben, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob es sich um Lehrkräfte im Beschäftigungsverhältnis oder um Beamtinnen oder Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern handelt. 2Lehrkräften mit Dienstzulage, die bei einer späteren Beurteilung eine schlechtere Bewertungsstufe erhalten, kann die Dienstzulage entzogen werden.

(4) 1Erhält eine Lehrkraft mit Führungsaufgaben nach Nr. 5 a eine Dienstzulage nach dieser Vorschrift, so darf die Summe der Zulage nach Nr. 5 a und der Dienstzulage die Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der Besoldungsgruppe 13 und der Besoldungsgruppe 14 der für Beamte des Freistaates Bayern dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A nicht überschreiten. 2Erhalten Systembetreuer nach Nr. 5 b Absatz 2 oder Beratungslehrer nach Nr. 5 b Absatz 4 eine Dienstzulage nach dieser Vorschrift, so wird diese für die Dauer ihrer Tätigkeit auf das Entgelt angerechnet.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

Endet die Übertragung der Führungsaufgaben oder die Tätigkeit als Systembetreuer oder Beratungslehrkraft, so bleibt die Dienstzulage erhalten und wird (erstmals) vollständig ausbezahlt.

Nr. 6
Zu §§ 15 bis 20 b Teil A, 1. - Tabellenentgelt, Stufen der Entgelttabelle, Weitere Anrechnung von Vordienstzeiten bei Einstellung, Allgemeine Regelungen zu den Stufen, Leistungsentgelt, Besondere Einmalzahlung, Erschwerniszuschläge, Jahressonderzahlung, Entgeltbezugsgröße, Einmalige Sonderzahlung 2009 -

(1) Die §§ 15 bis 20 b Teil A, 1. finden keine Anwendung.

(2) 1Die Lehrkräfte erhalten Entgelt entsprechend der im Bayerischen Besoldungsgesetz vorgesehenen Besoldung (Grundbezüge und Nebenbezüge, Art. 2 BayBesG) sowie der Ballungsraumzulage (Art. 94 BayBesG). 2Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 erhalten Entgelt nach der Besoldungsgruppe, die ihrer Eingruppierung nach Nr. 5 Absatz 3 entspricht. 3Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 in der Besoldungsgruppe A 14 mit uneingeschränkter Unterrichtsgenehmigung erhalten fünf Jahre nach Übernahme einer Funktion, die an gleichartigen staatlichen Schulen als Funktion vorgesehen ist, eine Zulage in Höhe der Hälfte des Unterschieds des Grundgehalts oder des Tabellenentgelts zur nächsthöheren Besoldungsgruppe. 4Die Gewährung der Zulage setzt voraus, dass die Lehrkräfte während der fünf Jahre in der Besoldungsgruppe A 14 oder einer entsprechenden Entgeltgruppe eingruppiert waren. 5Satz 3 gilt nicht für Lehrkräfte, denen der Schulträger auf ihr Verlangen hin zugestanden hat oder zugesteht, weiterhin nach Vergütungstarifverträgen des öffentlichen Dienstes vergütet zu werden. 6Das Entgelt umfasst auch für Teilzeitbeschäftigte die Gewährung von Leistungsstufen und -prämien.

(2a) Von der Absenkung der Eingangsbesoldung nach Art. 109 Absatz 1 Satz 1 BayBesG kann der Schulträger absehen.

(3) Änderungen der Besoldung sowie der Ballungsraumzulage werden zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil dieser Sonderregelungen.

(4) 1Der regelmäßige Stufenaufstieg, die Vergabe einer Leistungsstufe und der Stufenstopp erfolgen entsprechend den Vorschriften des Bayerischen Besoldungsgesetzes. 2Für die dafür erforderlichen Leistungsfeststellungen gilt Art. 62 des Leistungslaufbahngesetzes entsprechend. 3Vorbehaltlich einer anderweitigen Regelung durch das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus entsprechen die Leistungen der Lehrkraft den mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen im Sinne des Art. 30 Absatz 3 Satz 1 BayBesG, wenn in der Leistungsfeststellung eine Bewertung erreicht wird, die der Bewertungsstufe „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE“ oder besser gleichkommt.

(5) 1Für die Überführung oder Überleitung der am 31.12.2010 vorhandenen und in die bis dahin geltende Besoldungsordnung A eingruppierten Lehrkräfte in die Besoldungsordnung A des ab dem 01.01.2011 geltenden Bayerischen Besoldungsgesetzes sowie für ihre Einordnung in die neuen Grundgehaltstabellen gelten die Vorschriften des Bayerischen Besoldungsgesetzes entsprechend. 2 Abweichend von Art. 106 Absatz 2 Satz 3 BayBesG gelten für einen nach dem 31.12.2010 und vor dem 01.01.2012 erfolgenden regelmäßigen Stufenaufstieg die Mindestanforderungen unabhängig von einer eventuell vorliegenden Beurteilung als erfüllt. 3Für einen nach dem 31.12.2011 erfolgenden regelmäßigen Stufenaufstieg ist eine Leistungsfeststellung entsprechend Art. 62 des Leistungslaufbahngesetzes erforderlich.

(6) 1Der Schulträger übernimmt bei Lehrkräften, deren Arbeitsverhältnis bis 19.07.2006 begonnen und bei denen er die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI übernommen hat oder gemäß Nr. 6 Absatz 5 in ihrer bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung hätte übernehmen müssen, die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI. 2Gleiches gilt bei Lehrkräften, welche die Voraussetzungen für die Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI erst später erfüllen.[1]

[1] **Gemeint sind Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis vor Vollendung des 45. Lebensjahres und vor dem 20.07.2006 begonnen hat und die die weiteren Voraussetzungen für die Übernahme erst nach diesem Zeitpunkt erfüllen.**

(7) 1Bei Lehrkräften, deren Arbeitsverhältnis ab dem 20.07.2006 begonnen hat und bei denen die persönlichen Voraussetzungen für einen Versorgungszuschuss nach Art. 40 Absatz 1 bis 4 BaySchFG in der bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung (unbefristetes Arbeitsverhältnis, Hauptberuflichkeit, uneingeschränkte Unterrichtsgenehmigung, Höchstalter vollendetes 45. Lebensjahr) vorgelegen hätten, übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI als mit einer Frist von sechs Monaten widerrufliche Leistung. 2Der Widerruf setzt die Gewährung eines für die Lehrkraft wirtschaftlich gleichwertigen Beitrags zur Altersversorgung voraus.

Protokollnotiz zu Absatz 7:

Unterhälftig Beschäftigte, welche die sonstigen Voraussetzungen nach Art. 40 Absatz 3 BaySchFG in der bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung erfüllen, sollen die Möglichkeit erhalten, mindestens hälftig beschäftigt zu werden.

(8) 1Bei Lehrkräften im Sinne von Absatz 6 übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge des § 346 SGB III (sog. Arbeitslosenversicherung) spätestens ab dem fünften Jahr nach Beginn des Arbeitsverhältnisses.

2Institute des geweihten Lebens oder Gesellschaften des apostolischen Lebens entscheiden über die

Übernahme dieser Beiträge.

(9) 1Bei Lehrkräften im Sinne von Absatz 7 kann der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge des § 346 SGB III (sog. Arbeitslosenversicherung) ganz oder teilweise übernehmen. 2Es handelt sich dabei um eine freiwillige Leistung, die ohne Anerkennung einer Rechtspflicht gewährt wird.

Protokollnotiz zu Absatz 8 und 9:

Schulträger, welche die Arbeitnehmerbeiträge nicht übernehmen, sollen bei einer Verbesserung der finanziellen Situation, insbesondere der staatlichen Privatschulfinanzierung oder finanziell günstigeren Formen der Altersversorgung die Möglichkeit der Übernahme bzw. der dauernden Übernahme prüfen.

(10) 1Lehrkräfte mit A-Besoldung, deren Ehegatte als arbeitsvertraglich Beschäftigter, Beamter, Richter oder Soldat im öffentlichen Dienst oder aufgrund des Bezuges einer Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen einen eigenen Anspruch auf Familienzuschlag der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen, Ortszuschlag oder entsprechende Leistungen in Höhe der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen hat oder bis zum 31.10.2006 hatte, erhalten keinen Familienzuschlag.
2Erreicht der Anspruch des Ehegatten nicht die Höhe der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen des Familienzuschlages, so erhält die Lehrkraft eine Aufzahlung in der Höhe, dass beide Ehegatten den Familienzuschlag der jeweiligen Stufe insgesamt einmal erhalten. 3Entsprechendes gilt für Lehrkräfte, deren Ehegatte eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhält.

Nr. 7
Zu § 21 Teil A, 1. - Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung -

1In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach §§ 6 Absatz 3 Satz 1, 22 Absatz 1, 26, 27 und 29 Teil A, 1. werden das Entgelt gemäß Nr. 6 Absatz 2 sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile einschließlich der vom Arbeitgeber übernommenen Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Renten- sowie Arbeitslosenversicherung weiterbezahlt. 2§ 21 Sätze 2, 3 Teil A, 1. bleiben unberührt.

Nr. 8
Zu § 22 Teil A, 1. - Entgelt im Krankheitsfall -

Lehrkräften, die am 30.06.1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 01.07.1994 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat und fortbesteht und für deren Arbeitsverhältnis das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) vereinbart wurde, können, wenn sie in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind und einen Anspruch auf Beihilfen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen haben, Krankenbezüge in entsprechender Anwendung von § 71 Absatz 1 bis 5 Teil A, 1. in der am 30.09.2005 geltenden Fassung zugesagt werden. 2Ein Krankengeldzuschuss wird in diesen Fällen nicht gewährt.

Nr. 9
Zu § 24 Teil A, 1. - Berechnung und Auszahlung des Entgelts -

Die Lehrkraft hat Anspruch auf Anweisung des Entgelts am ersten Banktag des laufenden Monats.

Zum 4. Abschnitt
Urlaub und Arbeitsbefreiung

Nr. 10
Zu §§ 26 und 27 Teil A, 1. - Erholungsurlaub, Zusatzurlaub -

(1) 1Die §§ 26 und 27 Teil A, 1. finden keine Anwendung. 2Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

(2) Für die Höhe des Urlaubsanspruchs bei befristeten Arbeitsverhältnissen gelten die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

(3) 1Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. 2Die Fristen des § 22 Absatz 1, 3 Teil A, 1. beginnen mit dem Tag der Arbeitsunfähigkeit.

(4) Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

(5) Für Beginn- und Enddatum von Arbeitsverhältnissen, die auf das Schuljahr befristet sind, gelten die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

Zum 5. Abschnitt
Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nr. 11
Zu §§ 31 und 32 Teil A, 1. - Führung auf Probe, Führung auf Zeit -

(1) Führungspositionen sind die Tätigkeiten als Schulleiterin oder Schulleiter.

(2) Die Lehrkraft erhält spätestens zwei Jahre nach der Übertragung für die Dauer der Tätigkeit das der Tätigkeit entsprechende Entgelt.

Nr. 12
Zu § 33 Teil A, 1. - Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung -

1Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat. 2Wird mit einer Lehrkraft, deren Arbeitsverhältnis gemäß Satz 1 geendet hat, ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen, richtet sich das Entgelt nach der Besoldungsordnung A; die Eingruppierung unterliegt der freien Vereinbarung.

Nr. 13
Zu § 34 Teil A, 1. - Kündigung des Arbeitsverhältnisses -

(1) Das Arbeitsverhältnis kann zur Erprobung der Lehrkraft bis zu einem Jahr befristet werden. Abweichend von § 30 Absatz 5 Satz 1 Teil A, 1. ist die ordentliche Kündigung zulässig.

(2) 1Mit der für den 30. Juni geltenden Frist kann auch zum 31. Juli gekündigt werden. 2Eine Kündigung zum 30. September ist ausgeschlossen.

(3) Von Lehrkräften, die nach Abschluss des Arbeitsvertrags die Tätigkeit unberechtigt nicht aufnehmen oder ohne Einhaltung der Kündigungsfristen des § 34 Teil A, 1. oder bei auf bestimmte Dauer abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen vor deren vereinbartem Ende beendigen, kann eine

Vertragsstrafe bis zur Höhe des Entgelts für die Zeit der Mindestkündigungsfrist verlangt werden.

Zum 6. Abschnitt
Sonstige Vorschriften
Nr. 14
Zu § 36 Teil A, 1. - Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen -

Lehrkräfte, für die der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung übernommen hat, erhalten Beihilfe[1] für die Dauer der Beschäftigung, während der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen, sowie im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters, soweit Beamte als Lehrkräfte des Freistaates in diesen Zeiten beihilfeberechtigt sind.

Protokollnotiz:

Bei der Beihilfe handelt es sich um eine Beihilfe, die das bayerische Staatministerium für Unterricht und Kultus akzeptiert und nach Artikel 40 Absatz 5 BaySchFG in der Fassung vom 27.12.1997 bezuschusst (siehe auch KMS VI/10-04401-8/56545 vom 12.07.1999).

[1] 1. Die im Rahmen der Beihilfeordnung Teil A zu vergebenden Zusagen haben derzeit folgenden Wortlaut:

1. Zusage nach § 2 a BO/A:

„Herr/Frau … hat ab dem … für sich und seine/ihre berücksichtigungsfähigen Familienangehörigen Anspruch auf Beihilfen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen wie ein privat krankenversicherter Beamter des Freistaates Bayern, soweit nicht die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese…von den für die Beamten des Freistaates Bayern geltenden Beihilfevorschriften abweichende Regelungen enthält. Ab diesem Zeitpunkt entfällt der Anspruch auf den Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V. Der Anspruch besteht nur für die Zeit der beihilfekonformen Teilversicherung in der privaten Krankenversicherung.“

2. Zusage nach § 7 b BO/A:

a) für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen:

„Herr/Frau … erhält ab dem … für sich und seine/ihre berücksichtigungsfähigen Familienangehörigen für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen, Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820K. Die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese … findet Anwendung.“

b) zusätzlich zu a) im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters: „Der Anspruch auf Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K besteht auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters. Die Beihilfeordnung der (Erz) Diözese … findet Anwendung.“

3. Zusage nach § 7 c BO/A:

a) auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen:

„Herr/Frau … hat auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen Anspruch auf Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen wie ein privat krankenversicherter Arbeitnehmer des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss nach § 257 SGB V mit der Maßgabe, dass Aufwendungen für stationäre Krankenhausbehandlung nicht beihilfefähig und sonstige Aufwendungen, soweit sie zustehende Leistungen aus der privaten Krankenversicherung übersteigen, nur bis zu einem Betrag von maximal 750.- EURO pro Kalenderjahr beihilfefähig sind. Die Beihilfeordnung der (Erz)Diözese … findet Anwendung.“

b) zusätzlich zu a) im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters:

„Herr/Frau … hat auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters Anspruch auf Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen wie ein privat krankenversicherter Arbeitnehmer des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss nach § 257 SGB V mit der Maßgabe, dass Aufwendungen für stationäre Krankenhausbehandlung nicht beihilfefähig und sonstige Aufwendungen, soweit sie zustehende Leistungen aus der privaten Krankenversicherung übersteigen, nur bis zu einem Betrag von maximal 750,- EURO pro Kalenderjahr

beihilfefähig sind. Die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese findet Anwendung.“

2. Gesetzlich krankenversicherte Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis bis 19.07.2006 begonnen hat und bei denen der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI übernommen hat oder gemäß Nr. 6 Absatz 5 in ihrer bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung hätte übernehmen müssen, erhalten Beihilfe nach dem Tarif 814 auch in der Elternzeit und im Sonderurlaub aus familienpolitischen Gründen sowie im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Bezuges einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters. Gleiches gilt für Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis vor Vollendung des 45. Lebensjahres und vor dem 20.07.2006 begonnen hat und die die in Nr. 6 Absatz.6 festgelegten Voraussetzungen für die Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI erst später erfüllen.

Auffangklausel
Nr. 15

1Die §§ 3 Absatz 3, 23 Absatz 2, 29 Absatz 1 Buchstabe d, 39, 40 und 41 Teil A, 1. finden keine Anwendung. 2Es gelten anstelle dieser Bestimmungen die jeweiligen Bestimmungen für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern.

Kapitel 2
Sonderregelungen zu Teil B, 3.
Beschäftige, die die Altersgrenze erreicht haben
Nr. 16
(aufgehoben)

Kapitel 3
Sonderregelungen zu Teil D, 5.
Sabbatjahrregelung
Nr. 17
Zu § 1 Teil D, 5. - Geltungsbereich -

1Teil D, 5. „Sabbatjahrregelung“ findet keine Anwendung. 2Es gelten anstelle dieser Regelung die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

Nr. 18
Geltung

(1) 1Nr. 6 Absatz 7 und 8 gelten nur für Lehrkräfte, die Entgelt nach der Besoldungsordnung A erhalten. 2Wenn bei anderen Lehrkräften die Arbeitnehmerbeiträge des § 346 SGB III (sog. Arbeitslosenversicherung) übernommen wurden oder nach Nr. 15 Absatz 4 der Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft in der bis zum 31.10.2006 geltenden Fassung hätten übernommen werden müssen, verbleibt es dabei.

(2) Für am 30.04.2000 bestehende Arbeitsverträge gilt im Verhältnis zu kollektivrechtlichen Regelungen das Günstigkeitsprinzip in entsprechender Anwendung von § 4 Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes.

B, 4.1.2. Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an beruflichen Schulen

Kapitel 1
Sonderregelungen zu Teil A, 1.
Allgemeiner Teil

Zum 1. Abschnitt
Allgemeine Vorschriften

Nr. 1
Zu § 1 Teil A, 1. - Allgemeiner Geltungsbereich -

1Diese Sonderregelungen gelten für Lehrkräfte an beruflichen Schulen mit Ausnahme der Berufsschulen. 2Die Lehrerdienstordnung für katholische Schulen in freier Trägerschaft in Bayern (KLDO) in ihrer jeweiligen Fassung ist Bestandteil des Arbeitsverhältnisses.

Erläuterung:

1Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelung sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt. 2Als Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelungen gelten auch Schulleiterinnen und Schulleiter.

Nr. 2
Zu § 3 Teil A, 1. - Allgemeine Arbeitsbedingungen -

Für die ärztliche Untersuchung gemäß § 3 Absatz 4 Teil A, 1. gelten auch die Bestimmungen, die zur Verhütung der Verbreitung übertragbarer Krankheiten an Schulen allgemein erlassen sind.

Nr. 3
Zu §§ 5 und 5 a Teil A, 1. - Qualifizierung, Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen -

1Die Lehrkräfte sind verpflichtet und berechtigt, im Umfang von zwölf Fortbildungstagen innerhalb von vier Jahren an Maßnahmen der Qualifizierung – auch während der Ferien – teilzunehmen. 2Die Durchführung im Einzelnen wird vom Schulträger geregelt. 3Für die Reisekostenvergütung gelten die Regelungen wie für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. 4Dabei finden die §§ 5, 5 a Teil A, 1. entsprechende Anwendung.

Zum 2. Abschnitt
Arbeitszeit , Überstunden

Nr. 4

(1) Die §§ 6, 7, 8, 9, 10, 11, 11 a, 11 b und 43 Teil A, 1. finden keine Anwendung.

(2) 1Für Lehrkräfte gelten die Arbeitszeitregelungen wie für Lehrkräfte des Freistaates Bayern an beruflichen Schulen. 2Bei der Errichtung eines freiwilligen Arbeitszeitkontos findet § 6 Absatz 4 Teil D, 4. entsprechende Anwendung. 3Die Errichtung eines verpflichtenden Arbeitszeitkontos richtet sich nach den Vorschriften für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaats Bayern.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:

Anstelle der in § 6 Absatz 4 Teil D, 4. (Arbeitszeitkontenregelung) genannten Jahreswochenstunden können für den Bereich der Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft als Mehrarbeit vergütungspflichtige Unterrichtsstunden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 3:

1. Auf Antrag der Lehrkraft kann der Schulträger angesparte Zeiten finanziell abgelten.

2. Der Schulträger hat das Recht den Gesamtumfang des Arbeitszeitkontos bis höchstens zu der für die Lehrkräfte des Freistaates Bayern

geltenden Dauer festzulegen.

(3) Für die Vergütung von Mehrarbeit gelten die Vorschriften für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

Vollbeschäftigte Lehrkräfte erhalten bei für die Dauer von mindestens fünf zusammenhängenden Monaten angeordneter regelmäßiger Mehrarbeit im entsprechenden Umfang erhöhtes Entgelt. Diese Mehrarbeit muss ohne Unterbrechung innerhalb eines Schuljahres in einer Klasse in einem Fach geleistet werden. Krankheit, Fortbildung, Schulfahrten, Ferien und ähnliche Unterbrechungen der vertretenden Lehrkraft stellen keine Unterbrechung im oben genannten Sinne dar.

(4) Lehrkräfte erhalten bei Übernahme einer Tätigkeit, für die bei gleichartigen staatlichen Schulen Anrechnungen üblich sind, sowie bei vergleichbaren Tätigkeiten, die dem speziellen Profil der Schule dienen, Anrechnungen, soweit solche zur Verfügung stehen.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

Die für gleichartige staatliche Schulen zur Verfügung stehenden Anrechnungsstunden werden ausgeschöpft.

(5) 1Lehrkräfte erhalten Ermäßigungen entsprechend den staatlichen Vorschriften. 2Abweichend von Satz 1 erhalten Lehrkräfte in Altersteilzeit die ihrer tatsächlichen Beschäftigung entsprechende Altersermäßigung.

(6) 1Die Unterrichtspflichtzeit kann im Einzelfall bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse für das jeweilige Schuljahr um bis zu 20 % gekürzt werden1. 2Davon ausgenommen sind Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen des § 34 Absatz 2 Teil A, 1. vorliegen. 3Die Auswahl hat soziale Gesichtspunkte entsprechend § 1 Absatz 3 Sätze 1, 2 des Kündigungsschutzgesetzes zu berücksichtigen.

1 Vorrangig ist eine Einigung mit den Lehrkräften zu versuchen.

(7) 1Der Schulträger ist berechtigt, in angemessenem Umfang Unterrichtsstunden der Lehrkraft durch die Erledigung außerunterrichtlicher schulbezogener Aufgaben zu ersetzen. 2Dabei werden 45 Minuten Unterricht mit 100 Minuten außerunterrichtlicher Aufgaben verrechnet; bei einem Einsatz in offenen oder gebundenen Ganztagsangeboten werden 45 Minuten Unterricht mit 90 Minuten außerunterrichtlicher Aufgaben verrechnet, sofern die Ganztagsangebote die Voraussetzungen für die staatliche Förderung erfüllen. 3Im Übrigen bleibt die Befugnis gemäß der Kirchlichen Lehrerdienstordnung, die Lehrkraft zur Erledigung außerunterrichtlicher Aufgaben zu verpflichten, unberührt.

Anmerkung:

Es bestehen keine Einwände gegen die Anwendung der staatlichen Regelungen bei der Mehr- oder Minderarbeit. Eine entsprechende Fixierung mit den betroffenen Lehrkräften im Rahmen der staatlichen Vorgaben wird nahegelegt. Der Abbau der Mehrarbeitsstunden erfolgt im Sinne der Arbeitszeitkontenregelung des Teil D, 4.

Zum 3. Abschnitt
Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen
Nr. 5
Zu §§ 12 bis 14 Teil A, 1. - Eingruppierung, Eingruppierung in besonderen Fällen, Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit -

(1) Die §§ 12 bis 14 Teil A, 1. finden keine Anwendung.

(2) Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis erfüllt sind, werden eingruppiert wie vergleichbare Beamte des Katholischen

Schulwerks in Bayern.

(3) 1Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis wegen Fehlens der fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen nicht erfüllt sind, werden ein- und höhergruppiert gemäß Anlage A, hilfsweise gemäß Anlage B. 2Für die Erfüllung der Bewährungszeit findet Anlage C Anwendung.

(4) 1Den Lehrkräften an staatlich anerkannten Ersatzschulen wird das Recht zur Führung der Berufsbezeichnung eingeräumt, die das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus für bestimmte Gruppen von Lehrkräften allgemein festsetzt. 2Das Nähere regelt eine Ordnung zur Verleihung von Berufsbezeichnungen.

(5) 1Für die Beurteilung der Lehrkräfte und der Schulleiterinnen und Schulleiter gelten die Ordnung gemäß Absatz 4 Satz 2 und Anlage D, ergänzend die staatlichen Vorschriften. 2Lehrkräfte können auf die nach Vollendung des 58. Lebensjahres fälligen Beurteilungen durch schriftlichen Antrag, der spätestens zwei Wochen nach der Vollendung des 57. Lebensjahres bei der Schulleitung eingegangen sein muss, verzichten; dies gilt nicht für Schulleiterinnen und Schulleiter. 3Der Verzicht auf die Beurteilungen beinhaltet den Verzicht auf die Leistungsfeststellungen nach Nr. 6 Absatz 4 Satz 2 in Verbindung mit Art. 62 Absatz 1 LlbG. 4Er ist unwiderruflich und gilt vorbehaltlich Satz 7 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. 5Dem Antrag wird entsprochen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. 6Die Entscheidung über den Antrag ist nur wirksam, wenn der Antrag schriftlich erfolgt ist und wenn die Lehrkraft vor der Entscheidung schriftlich über die Unwiderruflichkeit des Verzichts und über die Auswirkungen einer fehlenden Beurteilung und Leistungsfeststellung (keine Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung, kein weiterer Stufenaufstieg nach Nr. 6 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit Art. 30 Absatz 2 BayBesG, keine Möglichkeit der Vergabe einer Leistungsstufe Nr. 6 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit Art. 66 BayBesG) belehrt worden ist. 7Bei Lehrkräften, die das 57. Lebensjahr spätestens am 31.12.2011 vollenden oder bereits vollendet haben, muss der Antrag abweichend von Satz 4 bis zum 01.01.2012 bei der Schulleitung eingegangen sein.

Nr. 6
Zu §§ 15 bis 20b Teil A, 1. - Tabellenentgelt, Stufen der Entgelttabelle, Weitere Anrechnung von Vordienstzeiten bei Einstellung, Allgemeine Regelungen zu den Stufen, Leistungsentgelt, Besondere Einmalzahlung, Erschwerniszuschläge, Jahressonderzahlung, Entgeltbezugsgröße, Einmalige Sonderzahlung 2009 -

(1) Die §§ 15 bis 20b Teil A, 1. finden keine Anwendung.

(2) 1Die Lehrkräfte erhalten Entgelt entsprechend der im Bayerischen Besoldungsgesetz vorgesehenen Besoldung (Grundbezüge und Nebenbezüge, Art. 2 BayBesG) sowie der Ballungsraumzulage (Art. 94 BayBesG). 2Darüberhinaus können bei Vorliegen eines Angebots zur Berufung in ein Beamtenverhältnis weitere Entgeltbestandteile gewährt werden. 3Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 erhalten Entgelt nach der Besoldungsgruppe, die ihrer Eingruppierung nach Nr. 5 Absatz 3 entspricht. 4Das Entgelt umfasst auch für Teilzeitbeschäftigte die Gewährung von Leistungsstufen und -prämien.

(2a) Von der Absenkung der Eingangsbesoldung nach Art. 109 Absatz 1 Satz 1 BayBesG kann der Schulträger absehen.

(3) Änderungen der Besoldung sowie der Ballungsraumzulage werden zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil dieser Sonderregelungen.

(4) 1Der regelmäßige Stufenaufstieg, die Vergabe einer Leistungsstufe und der Stufenstopp erfolgen entsprechend den Vorschriften des Bayerischen Besoldungsgesetzes. 2Für die dafür erforderlichen Leistungsfeststellungen gilt Art. 62 des Leistungslaufbahngesetzes entsprechend. 3Vorbehaltlich einer anderweitigen Regelung durch das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus entsprechen die Leistungen der Lehrkraft den mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen im Sinne des Art. 30 Absatz 3 Satz 1 BayBesG, wenn in der Leistungsfeststellung eine Bewertung erreicht wird, die der Bewertungsstufe „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE“ oder besser gleichkommt.

(5) 1Für die Überführung oder Überleitung der am 31.12.2010 vorhandenen und in die bis dahin geltende Besoldungsordnung A eingruppierten Lehrkräfte in die Besoldungsordnung A des ab dem 01.01.2011 geltenden Bayerischen Besoldungsgesetzes sowie für ihre Einordnung in die neuen Grundgehaltstabellen gelten die Vorschriften des Bayerischen Besoldungsgesetzes entsprechend. 2 Abweichend von Art. 106 Absatz 2 Satz 3 BayBesG gelten für einen nach dem 31.12.2010 und vor dem 01.01.2012 erfolgenden regelmäßigen Stufenaufstieg die Mindestanforderungen unabhängig von einer eventuell vorliegenden Beurteilung als erfüllt. 3Für einen nach dem 31.12.2011 erfolgenden regelmäßigen Stufenaufstieg ist eine Leistungsfeststellung entsprechend Art. 62 des Leistungslaufbahngesetzes erforderlich.

(6) 1Bei Lehrkräften in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI. 2Davon ausgenommen sind Lehrkräfte, welche die Befähigung für eine beamtenrechtliche Laufbahn nicht besitzen.

(7) Bei Lehrkräften, die die Voraussetzungen des Absatzes 6 erfüllen, kann der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge des § 346 SGB III (sog. Arbeitslosenversicherung) übernehmen.

(8) 1Lehrkräfte mit A-Besoldung, deren Ehegatte als arbeitsvertraglich Beschäftigter, Beamter, Richter oder Soldat im öffentlichen Dienst oder aufgrund des Bezuges einer Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen einen eigenen Anspruch auf Familienzuschlag der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen, Ortszuschlag oder entsprechende Leistungen in Höhe der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen hat oder bis zum 31.10.2006 hatte, erhalten keinen Familienzuschlag.
2Erreicht der Anspruch des Ehegatten nicht die Höhe der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen des Familienzuschlages, so erhält die Lehrkraft eine Aufzahlung in der Höhe, dass beide Ehegatten den Familienzuschlag der jeweiligen Stufe insgesamt einmal erhalten. 3Entsprechendes gilt für Lehrkräfte, deren Ehegatte eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhält.

Nr. 7

Zu § 21 Teil A, 1. - Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung -

1In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach §§ 6 Absatz 3 Satz 1, 22 Absatz 1, 26, 27 und 29 Teil A, 1. werden das Entgelt gemäß Nr. 6 Absatz 2 sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile einschließlich der vom Arbeitgeber übernommenen Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Renten- sowie Arbeitslosenversicherung weiterbezahlt. 2§ 21 Sätze 2, 3 Teil A, 1. bleiben unberührt.

Nr. 8

Zu § 22 Teil A, 1. - Entgelt im Krankheitsfall -

[1]Lehrkräften, die am 30.06.1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 01.07.1994 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat und fortbesteht und für deren Arbeitsverhältnis das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) vereinbart wurde, können, wenn sie in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind und einen Anspruch auf Beihilfen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen haben, Krankenbezüge in entsprechender Anwendung von § 71 Absatz 1 bis 5 Teil A, 1. in der am 30.09.2005 geltenden Fassung zugesagt werden. [2]Ein Krankengeldzuschuss wird in diesen Fällen nicht gewährt.

Nr. 9

Zu § 24 Teil A, 1. - Berechnung und Auszahlung des Entgelts -

Die Lehrkraft hat Anspruch auf Anweisung des Entgelts am ersten Banktag des laufenden Monats.

Zum 4. Abschnitt
Urlaub und Arbeitsbefreiung

Nr. 10

Zu §§ 26 und 27 Teil A, 1. - Erholungsurlaub, Zusatzurlaub -

(1) [1]Die §§ 26 und 27 Teil A, 1. finden keine Anwendung. [2]Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

(2) Für die Höhe des Urlaubsanspruchs bei befristeten Arbeitsverhältnissen gelten die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

(3) [1]Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. [2]Die Fristen des § 22 Absatz 1, 3 Teil A, 1. beginnen mit dem Tag der Arbeitsunfähigkeit.

(4) Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

(5) Für Beginn- und Enddatum von Arbeitsverhältnissen, die auf das Schuljahr befristet sind, gelten die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

Zum 5. Abschnitt
Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nr. 11

Zu §§ 31 und 32 Teil A, 1. - Führung auf Probe, Führung auf Zeit -

(1) Führungspositionen sind die Tätigkeiten als Schulleiterin oder Schulleiter.

(2) Die Lehrkraft erhält spätestens zwei Jahre nach der Übertragung für die Dauer der Tätigkeit das der Tätigkeit entsprechende Entgelt.

Nr. 12

Zu § 33 Teil A, 1. - Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung -

[1]Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat. [2]Wird mit einer Lehrkraft, deren Arbeitsverhältnis gemäß Satz 1 geendet hat, ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen, richtet sich das Entgelt nach der Besoldungsordnung A; die Eingruppierung unterliegt der freien Vereinbarung.

Nr. 13

Zu § 34 Teil A, 1. - Kündigung des Arbeitsverhältnisses -

(1) 1Das Arbeitsverhältnis kann zur Erprobung der Lehrkraft bis zu einem Jahr befristet werden. 2 Abweichend von § 30 Absatz 5 Satz 1 Teil A, 1. ist die ordentliche Kündigung zulässig.

(2) 1Mit der für den 30. Juni geltenden Frist kann auch zum 31. Juli gekündigt werden. 2Eine Kündigung zum 30. September ist ausgeschlossen.

(3) Von Lehrkräften, die nach Abschluss des Arbeitsvertrags die Tätigkeit unberechtigt nicht aufnehmen oder ohne Einhaltung der Kündigungsfristen des § 34 Teil A, 1. oder bei auf bestimmte Dauer abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen vor deren vereinbartem Ende beendigen, kann eine Vertragsstrafe bis zur Höhe der Entgelts für die Zeit der Mindestkündigungsfrist verlangt werden.

Zum 6. Abschnitt
Sonstige Vorschriften

Nr. 14
Zu § 36 Teil A, 1. - Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen -

Lehrkräfte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis erhalten Beihilfe zumindest für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen.[1]

[1] Gesetzlich Krankenversicherte erhalten derzeit Beihilfe im Tarif 820 K.

Auffangklausel
Nr. 15

1Die §§ 3 Absatz 3, 23 Absatz 2, 29 Absatz 1 Buchstabe d, 39, 40 und 41 Teil A, 1. finden keine Anwendung. 2Es gelten anstelle dieser Bestimmungen die jeweiligen Bestimmungen für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern.

Kapitel 2
Sonderregelungen zu Teil B, 3
Beschäftige, die die Altersgrenze erreicht haben

(aufgehoben durch Beschluss vom 16.07.2009 mit Inkraftsetztung zum 01.01.2010)

Kapitel 3
Sonderregelungen zu Teil D, 5.
Sabbatjahrregelung

Nr. 17
Zu § 1 Teil D, 5. - Geltungsbereich -

1Teil D, 5. „Sabbatjahrregelung“ findet keine Anwendung. 2Es gelten anstelle dieser Regelung die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigen Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

Nr. 18
Geltung

(1) Diese Regelungen gelten nicht, wenn und soweit der Schulträger aufgrund von Vereinbarungen mit nichtkirchlichen Zuschussgebern an andere Regelungen gebunden ist.

(2) Für am 31.05.2002 bestehende Arbeitsverhältnisse gilt im Verhältnis zu kollektivrechtlichen Regelungen das Günstigkeitsprinzip in entsprechender Anwendung von § 4 Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes.

B, 4.1.3. Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Grund- und Hauptschulen

Kapitel 1
Sonderregelungen zu Teil A, 1.
Allgemeiner Teil

Zum 1. Abschnitt
Allgemeine Vorschriften

Nr. 1
Zu § 1 Teil A, 1. - Allgemeiner Geltungsbereich -

(1) 1Diese Sonderregelungen gelten für Lehrkräfte an Grund- und Hauptschulen (im Folgenden nur „Volksschulen"). 2Die Lehrerdienstordnung für katholische Schulen in freier Trägerschaft in Bayern (KLDO) in ihrer jeweiligen Fassung ist Bestandteil des Arbeitsverhältnisses.

(2) Die Dienstordnung und die Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen bleiben unberührt.

Erläuterung:

1Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelung sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt. 2Als Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelungen gelten auch Schulleiterinnen und Schulleiter.

Nr. 2
Zu § 3 Teil A, 1. - Allgemeine Arbeitsbedingungen -

Für die ärztliche Untersuchung gemäß § 3 Absatz 4 Teil A, 1. gelten auch die Bestimmungen, die zur Verhütung der Verbreitung übertragbarer Krankheiten an Schulen allgemein erlassen sind.

Nr. 3
Zu §§ 5 und 5 a Teil A, 1. - Qualifizierung, Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen -

1Die Lehrkräfte sind verpflichtet und berechtigt, im Umfang von zwölf Fortbildungstagen innerhalb von vier Jahren an Maßnahmen der Qualifizierung – auch während der Ferien – teilzunehmen. 2Die Durchführung im Einzelnen wird vom Schulträger geregelt. 3Für die Reisekostenvergütung gelten die Regelungen wie für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. 4Dabei finden die §§ 5, 5 a Teil A, 1. entsprechende Anwendung.

Zum 2. Abschnitt
Arbeitszeit, Überstunden

Nr. 4

(1) Die §§ 6, 7, 8, 9, 10, 11, 11 a, 11 b und 43 Teil A, 1. finden keine Anwendung.

(2) 1Für Lehrkräfte gelten die Arbeitszeitregelungen wie für entsprechende Lehrkräfte des Freistaates Bayern. 2Bei der Errichtung eines freiwilligen Arbeitszeitkontos findet § 6 Absatz 4 Teil D, 4. entsprechende Anwendung. 3Die Errichtung eines verpflichtenden Arbeitszeitkontos richtet sich nach den Vorschriften für die entsprechenden Lehrkräfte des Freistaats Bayern.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:

Anstelle der in § 6 Absatz 4. Teil D, 4. (Arbeitszeitkontenregelung) genannten Jahreswochenstunden können für den Bereich der Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft als Mehrarbeit vergütungspflichtige Unterrichtsstunden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 3:

1. Auf Antrag der Lehrkraft kann der Schulträger angesparte Zeiten finanziell abgelten.

2. Der Schulträger hat das Recht den Gesamtumfang des Arbeitszeitkontos bis höchstens zu der für die Lehrkräfte des Freistaates Bayern geltenden Dauer festzulegen.

(3) Für die Vergütung von Mehrarbeit gelten die Vorschriften für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

Vollbeschäftigte Lehrkräfte erhalten bei für die Dauer von mindestens fünf zusammenhängenden Monaten angeordneter regelmäßiger Mehrarbeit im entsprechenden Umfang erhöhtes Entgelt. Diese Mehrarbeit muss ohne Unterbrechung innerhalb eines Schuljahres in einer Klasse in einem Fach geleistet werden. Krankheit, Fortbildung, Schulfahrten, Ferien und ähnliche Unterbrechungen der vertretenden Lehrkraft stellen keine Unterbrechung im oben genannten Sinne dar.

(4) Lehrkräfte erhalten bei Übernahme einer Tätigkeit, für die bei gleichartigen staatlichen Schulen Anrechnungen üblich sind, sowie bei vergleichbaren Tätigkeiten, die dem speziellen Profil der Schule dienen, Anrechnungen, soweit solche zur Verfügung stehen.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

Die für gleichartige staatliche Schulen zur Verfügung stehenden Anrechnungsstunden werden ausgeschöpft.

(5) 1Lehrkräfte erhalten Ermäßigungen entsprechend den staatlichen Vorschriften. 2Abweichend von Satz 1 erhalten Lehrkräfte in Altersteilzeit die ihrer tatsächlichen Beschäftigung entsprechende Altersermäßigung.

(6) 1Die Unterrichtspflichtzeit kann im Einzelfall bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse für das jeweilige Schuljahr um bis zu 20 % gekürzt werden1. 2Davon ausgenommen sind Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen des § 34 Absatz 2 Teil A, 1. vorliegen. 3Die Auswahl hat soziale Gesichtspunkte entsprechend § 1 Absatz 3 Sätze 1, 2 des Kündigungsschutzgesetzes zu berücksichtigen.

1 Vorrangig ist eine Einigung mit den Lehrkräften zu versuchen.

(7) 1Der Schulträger ist berechtigt, in angemessenem Umfang Unterrichtsstunden der Lehrkraft durch die Erledigung außerunterrichtlicher schulbezogener Aufgaben zu ersetzen. 2Dabei werden 45 Minuten Unterricht mit 100 Minuten außerunterrichtlicher Aufgaben verrechnet; bei einem Einsatz in offenen oder gebundenen Ganztagsangeboten werden 45 Minuten Unterricht mit 90 Minuten außerunterrichtlicher Aufgaben verrechnet, sofern die Ganztagsangebote die Voraussetzungen für die staatliche Förderung erfüllen. 3Im Übrigen bleibt die Befugnis gemäß der Kirchlichen Lehrerdienstordnung, die Lehrkraft zur Erledigung außerunterrichtlicher Aufgaben zu verpflichten, unberührt.

Protokollnotiz:

Es bestehen keine Einwände gegen die Anwendung der staatlichen Regelungen bei der Mehr- oder Minderarbeit. Eine entsprechende Fixierung mit den betroffenen Lehrkräften im Rahmen der staatlichen Vorgaben wird nahegelegt. Der Abbau der Mehrarbeitsstunden erfolgt im Sinne der Arbeitszeitkontenregelung des Teil D, 4.

Zum 3. Abschnitt
Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen
Nr. 5
Zu §§ 12 bis 14 Teil A, 1. - Eingruppierung, Eingruppierung in besonderen Fällen, Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit -

(1) Die §§ 12 bis 14 Teil A, 1. finden keine Anwendung.

(2) Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis erfüllt sind, werden eingruppiert wie vergleichbare Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern.

(3) [1]Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis wegen Fehlens der fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen nicht erfüllt sind, werden ein- und höhergruppiert gemäß Anlage A, hilfsweise gemäß Anlage B. [2]Für die Erfüllung der Bewährungszeit findet Anlage C Anwendung.

(4) [1]Den Lehrkräften an staatlich anerkannten Ersatzschulen wird das Recht zur Führung der Berufsbezeichnung eingeräumt, die das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus für bestimmte Gruppen von Lehrkräften allgemein festsetzt. [2]Das Nähere regelt eine Ordnung zur Verleihung von Berufsbezeichnungen.

(5) [1]Für die Beurteilung der Lehrkräfte und der Schulleiterinnen und Schulleiter gelten die Ordnung gemäß Absatz 4 Satz 2 und Anlage D, ergänzend die staatlichen Vorschriften. [2]Lehrkräfte können auf die nach Vollendung des 58. Lebensjahres fälligen Beurteilungen durch schriftlichen Antrag, der spätestens zwei Wochen nach der Vollendung des 57. Lebensjahres bei der Schulleitung eingegangen sein muss, verzichten; dies gilt nicht für Schulleiterinnen und Schulleiter. [3]Der Verzicht auf die Beurteilungen beinhaltet den Verzicht auf die Leistungsfeststellungen nach Nr. 6 Absatz 4 Satz 2 in Verbindung mit Art. 62 Absatz 1 LlbG. [4]Er ist unwiderruflich und gilt vorbehaltlich Satz 7 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. [5]Dem Antrag wird entsprochen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. [6]Die Entscheidung über den Antrag ist nur wirksam, wenn der Antrag schriftlich erfolgt ist und wenn die Lehrkraft vor der Entscheidung schriftlich über die Unwiderruflichkeit des Verzichts und über die Auswirkungen einer fehlenden Beurteilung und Leistungsfeststellung (keine Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung, kein weiterer Stufenaufstieg nach Nr. 6 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit Art. 30 Absatz 2 BayBesG, keine Möglichkeit der Vergabe einer Leistungsstufe Nr. 6 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit Art. 66 BayBesG) belehrt worden ist. [7]Bei Lehrkräften, die das 57. Lebensjahr spätestens am 31.12.2011 vollenden oder bereits vollendet haben, muss der Antrag abweichend von Satz 4 bis zum 01.01.2012 bei der Schulleitung eingegangen sein.

Nr. 5 a
Dienstzulage an Volksschulen

(1) Lehrkräfte an Volksschulen, die in der Besoldungsgruppe 12 der gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A eingruppiert sind, erhalten nach Maßgabe der Absätze 2 und 3 eine Dienstzulage in Höhe der Zulage für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern, sofern sie sich am 1. April 2010 nicht in der Ansparphase der Altersteilzeit im Blockmodell befinden.

(2) [1]Der Schulträger weist eine dem Verhältnis der Stellen für das funktionslose Beförderungsamt zur Gesamtzahl der Stellen der in A 12 eingruppierten Lehrkräfte an Grund- und Hauptschulen des Freistaats Bayern entsprechende Anzahl von Stellen mit Dienstzulage aus. [2]Die ausgewiesenen Stellen mit Dienstzulage sind auszuschöpfen.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

Wechselt eine Lehrkraft mit Dienstzulage an eine Schule eines anderen Schulträgers, so ist der neue Schulträger nicht verpflichtet, die Dienstzulage weiterhin zu gewähren.

(3) 1Die Dienstzulage wird an die Lehrkräfte mit den besten dienstlichen Beurteilungen vergeben, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob es sich um Lehrkräfte in einem Beschäftigungsverhältnis oder um Beamtinnen oder Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern handelt. 2Lehrkräften mit Dienstzulage, die bei einer späteren Beurteilung eine schlechtere Bewertungsstufe erhalten, kann die Dienstzulage entzogen werden.

Nr. 6
Zu §§ 15 bis 20b Teil A, 1. - Tabellenentgelt, Stufen der Entgelttabelle, Weitere Anrechnung von Vordienstzeiten bei Einstellung, Allgemeine Regelungen zu den Stufen, Leistungsentgelt, Besondere Einmalzahlung, Erschwerniszuschläge, Jahressonderzahlung, Entgeltbezugsgröße, Einmalige Sonderzahlung 2009 -

(1) Die §§ 15 bis 20b Teil A, 1. finden keine Anwendung.

(2) 1Die Lehrkräfte erhalten Entgelt entsprechend der im Bayerischen Besoldungsgesetz vorgesehenen Besoldung (Grundbezüge und Nebenbezüge, Art. 2 BayBesG) sowie der Ballungsraumzulage (Art. 94 BayBesG). 2Darüberhinaus können bei Vorliegen eines Angebots zur Berufung in ein Beamtenverhältnis weitere Entgeltbestandteile gewährt werden. 3Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 erhalten Entgelt nach der Besoldungsgruppe, die ihrer Eingruppierung nach Nr. 5 Absatz 3 entspricht. 4Das Entgelt umfasst auch für Teilzeitbeschäftigte die Gewährung von Leistungsstufen und -prämien.

(2a) Von der Absenkung der Eingangsbesoldung nach Art. 109 Absatz 1 Satz 1 BayBesG kann der Schulträger absehen.

(3) Änderungen der Besoldung sowie der Ballungsraumzulage werden zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil dieser Sonderregelungen.

(4) 1Der regelmäßige Stufenaufstieg, die Vergabe einer Leistungsstufe und der Stufenstopp erfolgen entsprechend den Vorschriften des Bayerischen Besoldungsgesetzes. 2Für die dafür erforderlichen Leistungsfeststellungen gilt Art. 62 des Leistungslaufbahngesetzes entsprechend. 3Vorbehaltlich einer anderweitigen Regelung durch das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus entsprechen die Leistungen der Lehrkraft den mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen im Sinne des Art. 30 Absatz 3 Satz 1 BayBesG, wenn in der Leistungsfeststellung eine Bewertung erreicht wird, die der Bewertungsstufe „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE“ oder besser gleichkommt.

(5) 1Für die Überführung oder Überleitung der am 31.12.2010 vorhandenen und in die bis dahin geltende Besoldungsordnung A eingruppierten Lehrkräfte in die Besoldungsordnung A des ab dem 01.01.2011 geltenden Bayerischen Besoldungsgesetzes sowie für ihre Einordnung in die neuen Grundgehaltstabellen gelten die Vorschriften des Bayerischen Besoldungsgesetzes entsprechend. 2 Abweichend von Art. 106 Absatz 2 Satz 3 BayBesG gelten für einen nach dem 31.12.2010 und vor dem 01.01.2012 erfolgenden regelmäßigen Stufenaufstieg die Mindestanforderungen unabhängig von einer eventuell vorliegenden Beurteilung als erfüllt. 3Für einen nach dem 31.12.2011 erfolgenden regelmäßigen Stufenaufstieg ist eine Leistungsfeststellung entsprechend Art. 62 des Leistungslaufbahngesetzes erforderlich.

(6) 1Bei Lehrkräften in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI. 2Davon ausgenommen sind Lehrkräfte, welche die Befähigung für eine beamtenrechtliche Laufbahn nicht besitzen.

(7) Bei Lehrkräften, die die Voraussetzungen des Absatzes 6 erfüllen, übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge des § 346 SGB III (sog. Arbeitslosenversicherung) spätestens ab dem fünften Jahr nach Beginn des Arbeitsverhältnisses.

(8) 1Lehrkräfte mit A-Besoldung, deren Ehegatte als arbeitsvertraglich Beschäftigter, Beamter, Richter oder Soldat im öffentlichen Dienst oder aufgrund des Bezuges einer Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen einen eigenen Anspruch auf Familienzuschlag der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen, Ortszuschlag oder entsprechende Leistungen in Höhe der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen hat oder bis zum 31.10.2006 hatte, erhalten keinen Familienzuschlag.
2Erreicht der Anspruch des Ehegatten nicht die Höhe der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen des Familienzuschlages, so erhält die Lehrkraft eine Aufzahlung in der Höhe, dass beide Ehegatten den Familienzuschlag der jeweiligen Stufe insgesamt einmal erhalten. 3Entsprechendes gilt für Lehrkräfte, deren Ehegatte eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhält.

Nr. 7
Zu § 21 Teil A, 1. - Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung -

1In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach §§ 6 Absatz 3 Satz 1, 22 Absatz 1, 26, 27 und 29 Teil A, 1. werden das Entgelt gemäß Nr. 6 Absatz 2 sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile einschließlich der vom Arbeitgeber übernommenen Arbeitnehmeranteile zur Renten- sowie Sozialversicherung weiterbezahlt. 2§ 21 Sätze 2, 3 Teil A, 1. bleiben unberührt.

Nr. 8
Zu § 22 Teil A, 1. - Entgelt im Krankheitsfall -

1Lehrkräften, die am 30.06.1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 01.07.1994 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat und fortbesteht und für deren Arbeitsverhältnis das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) vereinbart wurde, können, wenn sie in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind und einen Anspruch auf Beihilfen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen haben, Krankenbezüge in entsprechender Anwendung von § 71 Absatz 1 bis 5 Teil A, 1. in der am 30.09.2005 geltenden Fassung zugesagt werden. 2Ein Krankengeldzuschuss wird in diesen Fällen nicht gewährt.

Nr. 9
Zu § 24 Teil A, 1. - Berechnung und Auszahlung des Entgelts -

Die Lehrkraft hat Anspruch auf Anweisung des Entgelts am ersten Banktag des laufenden Monats.

Zum 4. Abschnitt
Urlaub und Arbeitsbefreiung

Nr. 10
Zu §§ 26 und 27 Teil A, 1. - Urlaub, Zusatzurlaub -

(1) 1Die §§ 26 und 27 Teil A, 1. finden keine Anwendung. 2Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

(2) Für die Höhe des Urlaubsanspruchs bei befristeten Arbeitsverhältnissen gelten die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

(3) 1Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. 2Die Fristen des § 22 Absatz 1, 3 Teil A, 1. beginnen mit dem Tag der Arbeitsunfähigkeit.

(4) Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

(5) Für Beginn- und Enddatum von Arbeitsverhältnissen, die auf das Schuljahr befristet sind, gelten die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

Zum 5. Abschnitt
Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nr. 11
Zu §§ 31 und 32 Teil A, 1. - Führung auf Probe, Führung auf Zeit -

(1) Führungspositionen sind die Tätigkeiten als Schulleiterin oder Schulleiter.

(2) Die Lehrkraft erhält spätestens zwei Jahre nach der Übertragung für die Dauer der Tätigkeit das der Tätigkeit entsprechende Entgelt.

Nr. 12
Zu § 33 Teil A, 1. - Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung -

1Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat. 2Wird mit einer Lehrkraft, deren Arbeitsverhältnis gemäß Satz 1 geendet hat, ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen, richtet sich das Entgelt nach der Besoldungsordnung A; die Eingruppierung unterliegt der freien Vereinbarung.

Nr. 13
Zu § 34 Teil A, 1. - Kündigung des Arbeitsverhältnisses -

(1) 1Das Arbeitsverhältnis kann zur Erprobung der Lehrkraft bis zu einem Jahr befristet werden. 2 Abweichend von § 30 Absatz 5 Satz 1 Teil A, 1. ist die ordentliche Kündigung zulässig.

(2) 1Mit der für den 30. Juni geltenden Frist kann auch zum 31. Juli gekündigt werden. 2Eine Kündigung zum 30. September ist ausgeschlossen.

(3) Von Lehrkräften, die nach Abschluss des Arbeitsvertrags die Tätigkeit unberechtigt nicht aufnehmen oder ohne Einhaltung der Kündigungsfristen des § 34 Teil A, 1. oder bei auf bestimmte Dauer abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen vor deren vereinbartem Ende beendigen, kann eine Vertragsstrafe bis zur Höhe des Entgelts für die Zeit der Mindestkündigungsfrist verlangt werden.

Zum 6. Abschnitt
Sonstige Vorschriften

Nr. 14
Zu § 36 Teil A, 1. - Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen -

Lehrkräfte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis erhalten Beihilfe zumindest für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen.[1]

[1] Gesetzlich Krankenversicherte erhalten derzeit Beihilfe im Tarif 820 K.

Auffangklausel

Nr. 15

1Die §§ 3 Absatz 3, 23 Absatz 2, 29 Absatz 1 Buchstabe d, 39, 40 und 41 Teil A, 1. finden keine Anwendung. 2Es gelten anstelle dieser Bestimmungen die jeweiligen Bestimmungen für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern.

Kapitel 2

Sonderregelungen zu Teil B, 3.

Beschäftigte, die die Altersgrenze erreicht haben

(aufgehoben durch Beschluss vom 16.07.2009 mit Inkraftsetztung zum 01.01.2010)

Kapitel 3

Sonderregelungen zu Teil D, 5.

Sabbatjahrregelung

Nr. 17

Zu § 1 Teil D, 5. - Geltungsbereich -

1Teil D, 5 „Sabbatjahrregelung“ findet keine Anwendung. 2Es gelten anstelle dieser Regelung die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

Nr. 18

Geltung

Für am 31.12.2001 bestehende Arbeitsverhältnisse gilt im Verhältnis zu kollektivrechtlichen Regelungen das Günstigkeitsprinzip in entsprechender Anwendung von § 4 Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes.

Anlage A

I. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Volksschulen

Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht erfüllt sind

Fallgruppe 1

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrern an Grund- oder Hauptschulen
mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule, die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern, haben (z.B. Erste Staatsprüfung für das Lehramt an Grund- oder Hauptschulen, Erste Prüfung für das Lehramt an Volksschulen)
und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechendem Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 11

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 2

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrern an Grund- oder Hauptschulen
mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule, die überwiegend Unterricht in mindestens einem wissenschaftlichen Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

(Dieses Merkmal gilt nicht für Lehrkräfte, die den Fallgruppen 6 bis 10 zugeordnet werden können.)

Fallgruppe 3

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrern an Grund- oder Hauptschulen,
die überwiegend Unterricht in mindestens einem wissenschaftlichen Fach erteilen, ohne Ausbildung nach Fallgruppe 1 oder Fallgruppe 2
Besoldungsgruppe A 9
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10
(Dieses Merkmal gilt nicht für Lehrkräfte, die den Fallgruppen 6 bis 10 zugeordnet werden können.)

Fallgruppe 4

Ausländische Lehrkräfte an Grund- oder Hauptschulen
mit abgeschlossener Ausbildung an einer wissenschaftlichen Hochschule und voller Lehrbefähigung ihres Heimatlandes, die ausländischen Schülern muttersprachlichen Unterricht im Sinne der Vereinbarung der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) über den Unterricht der Kinder ausländischer Arbeitnehmer vom 8. April 1976 in der jeweiligen Fassung erteilen,

Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 5
Ausländische Lehrkräfte an Grund- oder Hauptschulen
ohne Ausbildung nach Fallgruppe 4 mit sonstiger Lehrerausbildung (z.B. an Lehrerbildungsinstituten) und voller Lehrbefähigung ihres Heimatlandes, die ausländischen Schülern muttersprachlichen Unterricht im Sinne der Vereinbarung der KMK über den Unterricht der Kinder ausländischer Arbeitnehmer vom 8. April 1976 in der jeweiligen Fassung erteilen,
Besoldungsgruppe A 9

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 6
Lehrkräfte für den Englischunterricht und den französischen Wahlunterricht

Fallgruppe 6.1
Diplom-Dolmetscher und Diplom-Übersetzer
mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung
als Sprachlehrer in einem ihrem Studium entsprechenden Fach
Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 6.2
Fachlehrer für Englisch an Volksschulen mit Abschlussprüfung nach der VO vom 14.05.1970 (Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt S. 192)
Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 6.3
mit dem akademischen Grad eines „Master of Arts“ (GB, USA) oder eines „Bachelor of Arts“ (nur GB)
Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 6.4
Lehrkräfte für den französischen Wahlunterricht, die über ein mindestens sechssemestriges abgeschlossenes Studium in Französisch an einer Universität verfügen bzw. die Befähigung für die Unterrichtserteilung an französischen Schulen nachweisen können,

Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 7

Lehrkräfte für den Sportunterricht

Fallgruppe 7.1

Diplom-Sportlehrer

mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung

Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 7.2

Sportlehrer

mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung, jedoch ohne Diplom

Besoldungsgruppe A 9

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 7.3

Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer

mit staatlicher oder staatlich anerkannter Turn-, Sport- oder Gymnastiklehrerprüfung

Besoldungsgruppe A 8

nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 9

(Dieses Merkmal gilt nur für Turn-, Sport- oder Gymnastiklehrer, die ein mindestens viersemestriges Studium an einem staatlichen oder einem staatlich anerkannten Ausbildungsinstitut durchlaufen haben.)

Fallgruppe 7.4

Sport- und Gymnastiklehrer

(ohne Ausbildung nach Nr. 7.3, z. B. mit der Ausbildung als staatlich geprüfte Vereinsturnlehrer oder als staatlich anerkannte Sportlehrer mit der Befähigung für Freizeitpflege)

Besoldungsgruppe A 7

nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 8

Lehrkräfte für Kunsterziehung

Fallgruppe 8.1
Lehrkräfte,
– die nach einem mindestens achtsemestrigem Studium an einer Kunsthochschule der Kunstakademie zum Meisterschüler ernannt worden sind oder
– nach einem mindestens sechssemestrigem Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium abgelegt haben,
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 8.2
Sonstige Lehrkräfte für Kunsterziehung
Besoldungsgruppe A 8
nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 9
Lehrkräfte für Musik

Fallgruppe 9.1
Lehrkräfte,
– die nach einem mindestens achtsemestrigem Studium die Diplommusiklehrerprüfung, die Diplommusikerprüfung oder nach den früher geltenden Prüfungs- und Studienordnungen die Künstlerische Staatsprüfung an einer Hochschule für Musik in Bayern abgelegt haben, oder
– die nach einem mindestens achtsemestrigem Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung bzw. die Künstlerische Abschlussprüfung bzw. die A-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt haben, oder
– die nach einem mindestens sechssemestrigem Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt an Gymnasien bzw. die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien abgelegt haben,
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 9.2
Sonstige Lehrkräfte für Musik
Besoldungsgruppe A 8
nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 10
Lehrkräfte für sonstige musisch-technische Fächer (Kurzschrift/Maschinenschreiben/Werken/Technisches Zeichnen) und für Handarbeit und Hauswirtschaft

Fallgruppe 10.1
in der Tätigkeit in mindestens zwei Fächern
Besoldungsgruppe A 8
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 10.2
in der Tätigkeit in einem Fach
Besoldungsgruppe A 7
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 8

II. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an beruflichen Schulen
Lehrkräfte, bei denen die pädagogischen und/oder die fachlichen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht erfüllt sind

Fallgruppe 1
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienräten
mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule (Regelstudienzeit mindestens acht Semester), die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens einer beruflichen Fachrichtung oder in mindestens zwei Fächern haben und überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen (z.B. Erste Staatsprüfung für das Lehramt an beruflichen Schulen)
Besoldungsgruppe A 13
nach mindestens sechzehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 14
(Dieses Merkmal gilt auch für Diplom-Mathematiker, Diplom-Physiker und Diplom-Chemiker; es gilt nicht für Diplom-Dolmetscher und Diplom-Übersetzer.)

Fallgruppe 2
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienräten
– mit abgeschlossenem Studium (ohne Lehramtsstudium) an einer wissenschaftlichen Hochschule (Regelstudienzeit mindestens sechs Semester), die überwiegend Unterricht in einem ihrem Studium entsprechenden wissenschaftlichen Fach erteilen,
– mit Erster Staatsprüfung für das Lehramt an Realschulen, die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 12

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 3
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienräten
mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule, die überwiegend Unterricht in mindestens einem wissenschaftlichen Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 11
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 12
(Dieses Merkmal gilt nicht für Lehrkräfte der Fallgruppen 5 - 15)

Fallgruppe 4
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrern,
für die eine Laufbahn eingerichtet ist, werden nachstehend entsprechend dem Eingangsamt vergleichbarer beamteter Lehrkräfte eingruppiert, wenn sie die für den Eintritt in den Vorbereitungsdienst, oder, sofern ein solcher nicht eingerichtet ist, die für die Einstellung in die Laufbahn erforderlichen Voraussetzungen aufzuweisen haben.
Eingangsamt: Besoldungsgruppe A 10 *Besoldungsgruppe A 9*
Eingangsamt: Besoldungsgruppe A 11 *Besoldungsgruppe A 10*

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in der jeweiligen Tätigkeit und der entsprechenden Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10 bzw. A 11
Können die fachlichen Voraussetzungen für den Zugang zur Laufbahn aus zwingenden Gründen nicht erbracht werden (z.B. weil keine Meisterprüfung eingerichtet ist), so werden die Lehrkräfte in die nächst niedrigere Besoldungsgruppe eingruppiert.
(Dieses Merkmal gilt nicht für Lehrkräfte der Fallgruppen 5 - 15.)

Fallgruppe 5
Lehrkräfte für Religionsunterricht
mit abgeschlossenem theologischem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule
Besoldungsgruppe A 13
nach mindestens sechzehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 14

Fallgruppe 6
Lehrkräfte für Religionsunterricht
mit abgeschlossener Ausbildung an einer kirchlichen Fachhochschule oder einer vergleichbaren Ausbildung
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 7
Diplom-Sportlehrer
mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 8
Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer
– mit mindestens viersemestriger Ausbildung an einem staatlichen oder staatlich anerkannten Ausbildungsinstitut und staatlicher oder staatlich anerkannter Turn-, Sport- oder Gymnastiklehrerprüfung,
– mit Zeugnis über die frühere Ausbildung zum Fachlehrer an Volksschulen und Realschulen im Fach Leibeserziehung
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 9
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 9
Turn- und Sportlehrer
mit anderweitiger Ausbildung für diese Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 7
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 10
Kunsterzieher,
– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie zum Meisterschüler ernannt worden sind,
– die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie den künstlerischen Teil der künstlerischen Prüfung für das Lehramt an Gymnasien abgelegt haben,
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 11
Musikerzieher,
– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium die Diplommusiklehrerprüfung, die Diplommusikerprüfung oder nach den früher geltenden Prüfungs- und Studienordnungen die

Künstlerische Staatsprüfung an einer Hochschule für Musik in Bayern abgelegt haben,
– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung bzw. die A-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt bzw. in Baden-Württemberg den Diplomgrad „Diplom-Musiklehrer“ erworben haben,
– die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt an Gymnasien bzw. die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien abgelegt haben,
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 12
Musikerzieher,
die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Fachakademie für Musik/Konservatorium (früher: Konservatorium, Kirchenmusikschule) die Staatliche Musiklehrerprüfung (früher: Staatliche Musiklehrerprüfung II) bzw. die Staatliche Musikreifeprüfung bzw. die B-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt haben,
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 13
Musikerzieher
ohne Ausbildung nach Fallgruppe 11 oder Fallgruppe 12,
– die nach den früher geltenden Prüfungs- und Studienordnungen nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Fachakademie für Musik (früher: Konservatorium, Kirchenmusikschule) die Staatliche Musiklehrerprüfung I bzw. die Prüfung für Fachlehrer für Musik an Volksschulen und Realschulen bzw. die Staatliche Prüfung für Privatmusiklehrer abgelegt haben oder
– eine andere gleichwertige Ausbildung abgeschlossen haben,
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 9
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 14
Kunsterzieher oder Musikerzieher
ohne Ausbildung nach den Fallgruppen 11 bis 13
Besoldungsgruppe A 7
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 15
Sozialpädagogen
mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 16
Lehrkräfte für Kurzschrift und Maschinenschreiben/Textverarbeitung
mit der staatlichen Prüfung als Lehrer für Kurzschrift und als Lehrer für Maschinenschreiben/Textverarbeitung, die mindestens in einem Fach unterrichten
Besoldungsgruppe A 9
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 17
Lehrkräfte für Kurzschrift oder für Maschinenschreiben/Textverarbeitung
mit der staatlichen Prüfung als Lehrer für Kurzschrift oder als Lehrer für Maschinenschreiben/Textverarbeitung
Besoldungsgruppe A 8
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 9

III. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Realschulen
Lehrkräfte, bei denen die pädagogischen und/oder die fachlichen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht erfüllt sind

Fallgruppe 1
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Realschullehrern
mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule (z. B. Erste Staatsprüfung für das Lehramt an Realschulen), die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechendem Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 12
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 2
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Realschullehrern
– mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule, die überwiegend Unterricht in einem ihrem Studium entsprechenden wissenschaftlichen Fach erteilen,

– mit Erster Staatsprüfung für das Lehramt an Volksschulen bzw. an Grund- oder Hauptschulen, die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 11
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 3
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Realschullehrern
ohne Ausbildung nach Fallgruppe 1 oder Fallgruppe 2 mit anderweitiger abgeschlossener Hochschulausbildung, die überwiegend Unterricht in einem wissenschaftlichen Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11
(Dieses Merkmal gilt nicht für Lehrkräfte der Fallgruppen 7 bis 15.)

Fallgruppe 4
Lehrkräfte für katholischen Religionsunterricht
mit theologischer Abschlussprüfung (früher: Synodalprüfung) bzw. theologischer Diplomprüfung an einer wissenschaftlichen Hochschule (jeweils ohne Pfarrkonkurs bzw. Zweite Dienstprüfung)
Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 5
Lehrkräfte für evangelischen Religionsunterricht
mit theologischer Aufnahmeprüfung (ohne theologische Anstellungsprüfung)
Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 6
Lehrkräfte für evangelischen Religionsunterricht
(Dipl. Theologen) – außenbayerischer Studiengang, dessen Abschluss von der Evang. Landeskirche nicht der theologischen Aufnahmeprüfung gleichgestellt wird,
Besoldungsgruppe A 11
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 7
Diplom-Sportlehrer
mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 11
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 8

Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer

– mit mindestens viersemestriger Ausbildung an einem staatlichen oder einem staatlich anerkannten Ausbildungsinstitut und staatlicher oder staatlich anerkannter Turn-, Sport- oder Gymnastiklehrerprüfung

– mit Zeugnis über die frühere Ausbildung zum Fachlehrer an Volks- und Realschulen im Fach Leibeserziehung

mit entsprechender Tätigkeit

Besoldungsgruppe A 8

nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 9

Turn- und Sportlehrer

ohne Ausbildung nach Fallgruppe 7 oder Fallgruppe 8 (z. B. staatlich geprüfte Vereinsturnlehrer oder staatlich anerkannte Sportlehrer mit der Befähigung für Freizeitpflege)

Besoldungsgruppe A 7

nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 10

Musikerzieher,

– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium die Diplommusiklehrerprüfung, die Diplommusikerprüfung oder nach den früher geltenden Prüfungs- und Studienordnungen die Künstlerische Staatsprüfung an einer Hochschule für Musik in Bayern abgelegt haben,

– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung bzw. die A-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt bzw. in Baden-Württemberg den Diplomgrad „Diplom-Musiklehrer“ erworben haben,

– die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt an Gymnasien bzw. die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien abgelegt haben,

mit entsprechender Tätigkeit

Besoldungsgruppe A 11

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 11

Musiklehrer

mit der Prüfung für das Fach Musik an Realschulen

Besoldungsgruppe A 9

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 12

Musiklehrer oder Zeichenlehrer

Besoldungsgruppe A 8

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 13

Werklehrer

a) mit Lehrbefähigung für Werkarbeit an Grund-, Haupt-, Real- und höheren Schulen, wenn die Ausbildung den Abschluss einer Realschule und ein mindestens viersemestriges Studium an einen staatlich oder einem staatlich anerkannten Ausbildungsinstitut voraussetzt

Besoldungsgruppe A 8

nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 9

b) mit Lehrbefähigung für Werkarbeit an Grund-, Haupt-, Real- und höheren Schulen

Besoldungsgruppe A 7

nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 14

Lehrkräfte

a) für Kurzschrift und Maschinenschreiben

Besoldungsgruppe A 8

nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 9

b) für Kurzschrift oder Maschinenschreiben

Besoldungsgruppe A 7

nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 15

Sonstige Lehrkräfte für musisch-technische Fächer

a) mit Lehrbefähigung oder mit Unterrichtserlaubnis für mindestens zwei Fächer

Besoldungsgruppe A 9

nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 10

b) mit Lehrbefähigung oder Unterrichtserlaubnis für mindestens ein Fach

Besoldungsgruppe A 7

nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 8

IV. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Gymnasien
Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht erfüllt sind

Fallgruppe 1
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienräten
mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule (z.B. Erste Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien), die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 13

nach mindestens sechzehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 14

(Dieses Merkmal gilt auch für Diplom-Mathematiker und Diplom-Physiker; es gilt nicht für Diplom-Dolmetscher und Diplom-Übersetzer.)

Fallgruppe 2
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienräten
– mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule, die überwiegend Unterricht in einem ihrem Studium entsprechenden wissenschaftlichen Fach erteilen,
– mit Akademischer Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät im Bundesgebiet, die überwiegend Unterricht in einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,
– mit Erster Staatsprüfung für das Lehramt an Realschulen, die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 12

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 3
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienräten
– mit abgeschlossenem Studium an einer Hochschule nach § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG), die überwiegend Unterricht in mindestens einem wissenschaftlichen Fach erteilen,
– mit Erster Staatsprüfung für das Lehramt an Volksschulen bzw. an Grund- oder Hauptschulen, die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 11

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 12

(Dieses Merkmal gilt nicht für Lehrkräfte der Fallgruppen 6 – 16.)

Fallgruppe 4
Lehrkräfte für katholischen bzw. evangelischen Religionsunterricht
mit abgeschlossenem theologischen Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule
Besoldungsgruppe A 13
nach mindestens sechzehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 14

Fallgruppe 5
Lehrkräfte für katholischen bzw. evangelischen Religionsunterricht
mit theologischer Abschlussprüfung (früher: Synodalprüfung) bzw. theologischer Aufnahmeprüfung
Besoldungsgruppe A 12
nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 6
Diplom-Sportlehrer
mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 7
Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer
– mit mindestens viersemestriger Ausbildung an einem staatlichen oder einem staatlich anerkannten Ausbildungsinstitut und staatlicher oder staatlich anerkannter Turn-, Sport- oder Gymnastiklehrerprüfung,
– mit Zeugnis über die frühere Ausbildung zum Fachlehrer an Volks- und Realschulen im Fach Leibeserziehung,
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 9
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 8
Turn- und Sportlehrer
ohne Ausbildung nach Fallgruppe 6 oder Fallgruppe 7
Besoldungsgruppe A 7
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 9
Kunsterzieher

mit mindestens achtsemestrigem Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie und Künstlerischer Prüfung für das Lehramt an Gymnasien
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 13
nach mindestens sechzehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 14

Fallgruppe 10
Kunsterzieher,
– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie zum Meisterschüler ernannt worden sind,
– die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt an Gymnasien abgelegt haben,
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 11
Musikerzieher
mit mindestens achtsemestrigem Studium an einer Musikhochschule und Künstlerischer Prüfung für das Lehramt an Gymnasien
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 13
nach mindestens sechzehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 14

Fallgruppe 12
Musikerzieher,
– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium die Diplommusiklehrerprüfung, die Diplommusikerprüfung oder nach den früher geltenden Prüfungs- und Studienordnungen die Künstlerische Staatsprüfung an einer Hochschule für Musik in Bayern abgelegt haben,
– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung bzw. die A-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt bzw. in Baden-Württemberg den Diplomgrad „Diplom-Musiklehrer“ erworben haben,
– die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt an Gymnasien bzw. die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien abgelegt haben,
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 13
Musikerzieher,
die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Fachakademie für

Musik/Konservatorium (früher: Konservatorium, Kirchenmusikschule) die Staatliche Musiklehrerprüfung (früher: Staatliche Musiklehrerprüfung II) bzw. die Staatliche Musikreifeprüfung bzw. die B-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt haben
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 14
Musikerzieher
– ohne Ausbildung nach Fallgruppe 11, Fallgruppe 12 oder Fallgruppe 13 mit anderweitiger abgeschlossener Ausbildung
– die nach den früher geltenden Prüfungs- und Studienordnungen nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Fachakademie für Musik (früher: Konservatorium, Kirchenmusikschule) die Staatliche Musiklehrerprüfung I bzw. die Prüfung für Fachlehrer für Musik an Volksschulen und Realschulen bzw. die Staatliche Prüfung für Privatmusiklehrer abgelegt haben
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 9
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 15
Kunsterzieher oder Musikerzieher
ohne abgeschlossene fachliche Ausbildung
Besoldungsgruppe A 7
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 16
Lehrkräfte für Handarbeit und Hauswirtschaft
mit nur Erster Lehramtsprüfung der Fachlehrer
Besoldungsgruppe A 8
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 9

V. Anmerkungen:

1 Die übrigen Lehrkräfte, deren Eingruppierung in den vorstehenden Richtlinien nicht geregelt ist, werden nach den Richtlinien der Anlage B eingruppiert.
Soweit in Anlage A und B nicht geregelt, werden Lehrkräfte entsprechend den Richtlinien des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus, hilfsweise den Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte (Lehrer-Richtlinien der TdL) in der jeweils geltenden Fassung der entsprechenden Besoldungsgruppe zugeordnet.

2 Für die Auslegung des Begriffs „abgeschlossenes Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule" gilt Nr. 1 in Verbindung mit Nr. 2:

Nr. 1:

Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannten sind.
Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist. Der Ersten Staatsprüfung oder der Diplomprüfung steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist.
Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. ä. - vorgeschrieben ist.

Nr. 2:

Für die Auslegung des Begriffs „abgeschlossenes Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule" gilt Nr. 1. Als abgeschlossenes Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule gilt auch ein abgeschlossenes Studium an einer ausländischen wissenschaftlichen Hochschule, das der zuständige Landesminister als gleichwertig anerkannt hat.
Abweichend von Unterabsatz 1 Satz 1 gilt bei der Anwendung der Tätigkeitsmerkmale für Lehrkräfte an Volksschulen Fallgruppe 1 und der Tätigkeitsmerkmale für Lehrkräfte an Realschulen Fallgruppen 1 und 2 die Erste Staatsprüfung für das betreffende Lehramt (Erste Lehramtsprüfung) an einer wissenschaftlichen oder einer pädagogischen Hochschule als Nachweis des abgeschlossenen Studiums an einer wissenschaftlichen Hochschule. Entsprechendes gilt für die Erste Staatsprüfung für das Lehramt an der Realschule bei der Anwendung des Tätigkeitsmerkmals für Lehrkräfte an Gymnasien Fallgruppe 2.

Anlage B

I. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Volksschulen

Fallgruppe 1

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrern an Grund- oder Hauptschulen
mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule,
die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,

Besoldungsgruppe A 11

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 2

Ausländische Lehrkräfte an Grund- oder Hauptschulen
mit abgeschlossener Ausbildung an einer wissenschaftlichen Hochschule und voller Lehrbefähigung ihres Heimatlandes, die ausländischen Schülern muttersprachlichen Ergänzungsunterricht im Sinne der Vereinbarung der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) über den Unterricht für Kinder ausländischer Arbeitnehmer vom 8. April 1976 in der jeweiligen Fassung erteilen,

Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 11

(Auf die Bewährungszeit können Zeiten einer Tätigkeit im Schuldienst des Heimatlandes angerechnet werden.)

Fallgruppe 2 a

Ausländische Lehrkräfte an Grund- oder Hauptschulen
ohne Ausbildung nach Fallgruppe 2 mit sonstiger Lehrerausbildung (z. B. in Lehrerbildungsinstituten) und voller Lehrbefähigung ihres Heimatlandes, die ausländischen Schülern muttersprachlichen Ergänzungsunterricht im Sinne der Vereinbarung der KMK über den Unterricht für Kinder ausländischer Arbeitnehmer vom 8. April 1976 in der jeweiligen Fassung erteilen,

Besoldungsgruppe A 9

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 10

(Auf die Bewährungszeit können Zeiten einer Tätigkeit im Schuldienst des Heimatlandes angerechnet werden.)

Fallgruppe 3

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrern an Grund- oder Hauptschulen
mit abgeschlossenem Studium an einer Hochschule nach § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG), die überwiegend Unterricht in mindestens einem wissenschaftlichen Fach erteilen,

Besoldungsgruppe A 9

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 10

(Dieses Merkmal gilt nicht für Lehrkräfte der Fallgruppen 5 bis 19.)

Fallgruppe 4

Religionslehrer
mit abgeschlossenem theologischen Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule

Besoldungsgruppe A 11

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 12

(Liegt ein abgeschlossenes theologisches Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule nicht vor, legt die kirchliche Oberbehörde unter Berücksichtigung der durch die anderweitige Ausbildung vermittelten Befähigung und dieser Richtlinien die Eingruppierung in einer niedrigeren Besoldungsgruppe fest.)

Fallgruppe 5

Diplom-Dolmetscher und Diplom-Übersetzer
mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung als Sprachlehrer in einem Fach

Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 6

Diplom-Sportlehrer
mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit

Besoldungsgruppe 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 7

Kunsterzieher,
– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie zum Meisterschüler ernannt worden sind oder
– die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium abgelegt haben,

mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 8
Musikerzieher,
– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung bzw. die künstlerische Abschlussprüfung bzw. die A-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt bzw. den Diplomgrad „Diplom-Musiklehrer“ erworben haben oder
– die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium bzw. die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt am Gymnasium abgelegt haben,
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 9
Technische Lehrkräfte,
die in einem Land die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis für ein Amt mindestens der Besoldungsgruppe A 9 erworben haben,
Besoldungsgruppe A 9
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 10
Technische Lehrkräfte
mit Lehrbefähigung oder mit Unterrichtserlaubnis für mindestens zwei Fächer
Besoldungsgruppe A 9
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 11
Technische Lehrkräfte
mit Lehrbefähigung oder mit Unterrichtserlaubnis für mindestens ein Fach
Besoldungsgruppe A 7
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 12

Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer

mit staatlicher oder staatlich anerkannter Turn-, Sport- oder Gymnastiklehrerprüfung

Besoldungsgruppe A 8

nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 9

(Dieses Merkmal gilt nur für Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer, deren Ausbildung in der Regel den Abschluss einer Realschule oder eine gleichwertige Schulausbildung voraussetzt und die ein mindestens viersemestriges Studium an einem staatlichen oder einem staatlich anerkannten Ausbildungsinstitut durchlaufen haben.)

Fallgruppe 13

Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer

mit der Ausbildung als staatlich geprüfte Vereinsturnlehrer oder als staatlich anerkannte Sportlehrer mit der Befähigung für Freizeitpflege

Besoldungsgruppe A 7

nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 14

Werklehrer

mit Lehrbefähigung für Werkarbeit an Grund-, Haupt-, Real- und höheren Schulen, wenn die Ausbildung den Abschluss einer Realschule und ein mindestens viersemestriges Studium an einem staatlichen oder einem staatlich anerkannten Ausbildungsinstitut voraussetzt,

Besoldungsgruppe A 8

nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 15

Werklehrer

mit Lehrbefähigung für Werkarbeit an Grund-, Haupt-, Real- und höheren Schulen

Besoldungsgruppe A 6

nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 16

Musiklehrer

Besoldungsgruppe A 8

nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 17

Zeichenlehrer

Besoldungsgruppe A 8

nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 18

Lehrkräfte für Kurzschrift und Textverarbeitung

Besoldungsgruppe A 8

nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 19

Lehrkräfte für Kurzschrift oder Textverarbeitung

Besoldungsgruppe A 7

nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 8

II. Eingruppierungsrichtlinien* für Lehrkräfte an Realschulen

Fallgruppe 1

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Realschullehrern

mit abgeschlossenem Studium an einer Hochschule nach § 1 HRG, die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,

Besoldungsgruppe A 12

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 13

(Dieses Merkmal gilt nicht für Diplom-Dolmetscher und Diplom-Übersetzer.)

Fallgruppe 2

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Realschullehrern

mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule, die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden wissenschaftlichen Fach erteilen,

Besoldungsgruppe A 11

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 3

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Realschullehrern

mit abgeschlossenem Studium an einer Hochschule nach § 1 HRG, die überwiegend Unterricht in mindestens einem wissenschaftlichen Fach erteilen,

Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 11

(Dieses Merkmal gilt nicht für Lehrkräfte der Fallgruppen 5 bis 10.)

Fallgruppe 4

Religionslehrer

mit abgeschlossenem theologischen Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule

Besoldungsgruppe A 12

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 13

(Liegt ein abgeschlossenes theologisches Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule nicht vor, legt die kirchliche Oberbehörde unter Berücksichtigung der durch die anderweitige Ausbildung vermittelten Befähigung und dieser Richtlinien die Eingruppierung in einer niedrigeren Besoldungsgruppe fest.)

Fallgruppe 5

Diplom-Dolmetscher und Diplom-Übersetzer

mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung als Sprachlehrer

Besoldungsgruppe A 11

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 6

Diplom-Sportlehrer
mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 11
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 7

Kunsterzieher,
– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie zum Meisterschüler ernannt worden sind oder
– die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium abgelegt haben,
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 11
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 8

Musikerzieher,
– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung bzw. die künstlerische Abschlussprüfung bzw. die A-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt bzw. den Diplomgrad „Diplom-Musiker“ erworben haben oder
– die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium bzw. die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt am Gymnasium abgelegt haben,
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 11
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 9
Musiklehrer
mit Prüfung für das Fach Musik an Realschulen
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 10
Musiklehrer oder Zeichenlehrer
Besoldungsgruppe A 9
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10

*** Die übrigen Lehrkräfte werden wie die entsprechenden Lehrkräfte an Volksschulen (vgl. Unterabschnitt I Fallgruppen 2, 2 a, 9 bis 13) eingruppiert.**

III. Eingruppierungsrichtlinien* für Lehrkräfte an Gymnasien

Fallgruppe 1
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienräten
mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule, die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 13
nach mindestens sechszehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 14
(Dieses Merkmal gilt nicht für Diplom-Dolmetscher und Diplom-Übersetzer. Soweit beim Freistaat Bayern vorübergehend das abgeschlossene Studium in einem wissenschaftlichen Fach [z. B. in Mathematik oder in Physik] als Voraussetzung für die Übernahme in den Vorbereitungsdienst für das Lehramt des höheren Dienstes an Gymnasien genügt, kann auf die Fähigkeit zum Unterrichten in einem zweiten Fach verzichtet werden.)

Fallgruppe 2
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienräten
mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule, die überwiegend Unterricht in

einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,

Besoldungsgruppe A 12

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 3

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienräten

mit abgeschlossenem Studium an einer Hochschule nach § 1 HRG, die überwiegend Unterricht in mindestens einem wissenschaftlichen Fach erteilen,

Besoldungsgruppe A 11

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 12

(Dieses Merkmal gilt nicht für Lehrkräfte der Fallgruppen 5 bis 13.)

Fallgruppe 4

Religionslehrer

mit abgeschlossenem theologischen Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule

Besoldungsgruppe A 13

nach mindestens sechzehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 14

(Liegt ein abgeschlossenes theologisches Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule nicht vor, legt die kirchliche Oberbehörde unter Berücksichtigung der durch die anderweitige Ausbildung vermittelten Befähigung und dieser Richtlinien die Eingruppierung in einer niedrigeren Besoldungsgruppe fest.)

Fallgruppe 5

Diplom-Dolmetscher und Diplom-Übersetzer

mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung

als Sprachlehrer

Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 6

Diplom-Sportlehrer

mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung

mit entsprechender Tätigkeit

Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 7

Kunsterzieher,

– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie zum Meisterschüler ernannt worden sind oder

– die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium abgelegt haben,

mit entsprechender Tätigkeit

Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 8

Musikerzieher,

– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung bzw. die künstlerische Abschlussprüfung bzw. die A-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt bzw. den Diplomgrad „Diplom-Musiklehrer“ erworben haben oder

– die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium bzw. die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt am Gymnasium abgelegt haben,

mit entsprechender Tätigkeit

Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 9

Musikerzieher

mit achtsemestrigem Studium an einem Seminar für Musikerziehung einer Hochschule für Musik und staatlicher Prüfung für Musiklehrer und Zweiter Prüfung im Fach Jugend- und Volksmusik

Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 10

Kunsterzieher oder Musikerzieher

ohne Ausbildung nach Fallgruppe 7, Fallgruppe 8 oder Fallgruppe 9 mit anderweitiger Ausbildung und besonderen künstlerischen Fähigkeiten und Erfahrungen

Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 11

Kunsterzieher oder Musikerzieher, die nicht unter die Fallgruppen 7 bis 10 fallen,

Besoldungsgruppe A 9

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 12

Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer

mit staatlicher oder staatlich anerkannter Turn-, Sport- und Gymnastiklehrerprüfung

Besoldungsgruppe A 9

nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 10

(Dieses Merkmal gilt nur für Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer, deren Ausbildung in der Regel in den Abschluss einer Realschule oder eine gleichwertige Schulausbildung voraussetzt und die ein mindestens viersemestriges Studium an einem staatlichen oder einem staatlich anerkannten Ausbildungsinstitut durchlaufen haben.)

Fallgruppe 13

Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer

mit der Ausbildung als staatlich geprüfte Vereinsturnlehrer oder als staatlich anerkannte Sportlehrer mit der Befähigung für Freizeitpflege

Besoldungsgruppe A 8

nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 9

***Die übrigen Lehrkräfte werden wie die entsprechenden Lehrkräfte an Volksschulen eingruppiert.**

IV. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrern, Fachoberlehrern, Fachschullehrern, Fachoberschullehrern, technischen Lehrern, Werkstaatlehrern oder Werkmeistern, wenn der entsprechende Beamte im Eingangsamt in die Besoldungsgruppe

A 13 eingestuft ist A 12

A 12 eingestuft ist A 11

A 11 eingestuft ist A 10

A 10 eingestuft ist A 9

A 9 eingestuft ist A 8

A 8 eingestuft ist A 7

Diese Lehrer können nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe um eine Besoldungsgruppe höher gruppiert werden.

Die übrigen Lehrkräfte werden wie die entsprechenden Lehrkräfte an Gymnasien eingruppiert.

V. Anmerkungen:

1 Für die Auslegung des Begriffs „abgeschlossenes Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule" gilt Nr. 1. Als abgeschlossenes Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule gilt auch ein abgeschlossenes Studium an einer ausländischen wissenschaftlichen Hochschule, das der zuständige Landesminister als gleichwertig anerkannt hat.

Abweichend von Unterabsatz 1 Satz 1 gilt bei der Anwendung der Tätigkeitsmerkmale für Lehrkräfte an Volksschulen Fallgruppe 1 und für Lehrkräfte an Realschulen Fallgruppen 1 und 2 die erste Staatsprüfung für das betreffende Lehramt (Erste Lehramtsprüfung) an einer wissenschaftlichen oder einer pädagogischen Hochschule als Nachweis des abgeschlossenen Studiums an einer wissenschaftlichen Hochschule. Entsprechendes gilt für die Erste Staatsprüfung für das Lehramt an der Realschule bei der Anwendung des Tätigkeitsmerkmals für Lehrkräfte an Gymnasien Fallgruppe 2.

Nr. 1:

Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.

Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer Ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist. Der Ersten Staatsprüfung oder der Diplomprüfung steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist.

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. ä. - vorgeschrieben ist.

2 Soweit Tätigkeitsmerkmale einen Aufstieg (z. B. Bewährungsaufstieg, Tätigkeitsaufstieg) enthalten, gilt § 23 a Abschnitt B. ABD Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung entsprechend.

Auf die Bewährungszeit können Zeiten einer entsprechenden Unterrichtstätigkeit im sonstigen anerkannten Schuldienst oder im kirchlichen Dienst nach Maßgabe des Satzes 1 angerechnet werden.

3 Erhalten Lehrkräfte im Beamtenverhältnis für Tätigkeiten in einer bestimmten Schulform (Schulart) Amts- oder Stellenzulagen, wird arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften, die gemäß dieser Anlage eingruppiert werden, unter den gleichen Voraussetzungen und in der gleichen Höhe eine persönliche Zulage gezahlt, es sei denn, dass die Heraushebung der Tätigkeit bei der Lehrkraft durch die Eingruppierung berücksichtigt ist. Die persönliche Zulage ist zusatzversorgungspflichtig, soweit die Stellenzulagen ruhegehaltfähig sind.

Anlage C

Bewährungsaufstieg

Lehrkräfte gemäß Nr. 5 Absatz 3 Teil B 4.1.1., 4.1.2. und 4.1.3., die die Voraussetzungen für einen Bewährungsaufstieg gemäß Anlage A oder B erfüllen, sind nach Erfüllung der vorgeschriebenen Bewährungszeit höher zu gruppieren.

Für die Erfüllung der Bewährungszeit gilt Folgendes:

1. Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn die Lehrkraft während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihr übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Das ist der Fall, wenn die dienstliche Beurteilung zum Ende der Bewährungszeit mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht - VE“ ergibt. Die dienstliche Beurteilung kann eine vereinfachte Beurteilung sein.

2. Die vorgeschriebene Bewährungszeit braucht nicht bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt zu sein. Sie kann auch zurückgelegt sein bei

a) anderen Arbeitgebern, die vom ABD erfasst werden,

b) anderen Arbeitgebern, die vom BAT/BAT-O erfasst worden sind,

c) Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, die ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwenden,

d) einem Arbeitgeber im Bereich der Katholischen Kirche oder einer der Kirchen oder kirchlichen Gemeinschaften, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland (ACK) sind,

e) einem Mitglied der Arbeitgeberverbände, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört.

Maßgebend dafür, ob die in Buchstaben a bis e genannten Arbeitgeber vom ABD erfasst werden oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwenden, ist der Einstellungstag der Lehrkraft.

3. Die Bewährungszeit muss ununterbrochen zurückgelegt sein. Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten sind unschädlich; unabhängig davon sind ferner unschädliche Unterbrechungen wegen

a) Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 22 Absatz 1 Teil A, 1.,

b) der Schutzfristen und des Mutterschaftsurlaubs nach dem Mutterschutzgesetz,

c) Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und sonstiger Beurlaubung zur Kinderbetreuung oder wegen der tatsächlichen Pflege oder Betreuung eines nach ärztlichem Gutachten sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen, mit dem die Lehrkraft in häuslicher Gemeinschaft lebt, bis zu insgesamt fünf Jahren.

4. Die Zeiten der Unterbrechung mit Ausnahme

a) eines Urlaubs nach Nr. 10 Teil B, 4.1.1, 4.1.2 und 4.1.3 und nach dem SGB IX,

b) einer Arbeitsbefreiung nach § 29 Teil A, 1,

c) einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 22 Absatz 1 Teil A, 1. bzw. Nr. 8 Teil B, 4.1.1., 4.1.2. und 4.1.3. in Verbindung mit § 71 Absatz 1 Teil A, 1. in der bis 30.09.2005 geltenden Fassung bis zu 26 Wochen, in den Fällen der Nr. 8 Teil B, 4.1.1., 4.1.2. und 4.1.3. in Verbindung mit § 71 Absatz 2 Unterabsatz 3 Teil A, 1. in der bis 30.09.2005 geltenden Fassung bis zu 28 Wochen,

d) der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz

werden auf die Bewährungszeit jedoch nicht angerechnet.

5. Bewährungszeiten, in denen die Lehrkraft mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Unterrichtspflichtzeit einer entsprechenden vollzeitbeschäftigten Lehrkraft beschäftigt war, werden voll angerechnet.[1] Zeiten im Sinne des § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV – bleiben unberücksichtigt.

[1] **Übergangsvorschrift: Zeiten im Sinne des § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV - ohne Berücksichtigung des § 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV - werden bei der Berechnung der Bewährungszeit nur berücksichtigt, soweit sie nach dem 31. Dezember 2000 zurückgelegt worden sind.**

Anlage D: Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen - Abschnitt A

Abschnitt A: Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte an katholischen Schulen

1. Allgemeines

1.1 Dienstliche Beurteilungen erfüllen im Wesentlichen folgende Zwecke:

1.1.1 Dienstliche Beurteilungen haben zum Ersten die Aufgabe, der einzelnen Lehrkraft zu zeigen, welches Leistungs-, Befähigungs- und Eignungsbild die Vorgesetzten innerhalb des Beurteilungszeitraums von ihr gewonnen haben. Die dienstliche Beurteilung ist somit ein Instrument der Personalführung und der Qualitätssicherung des Unterrichts.

1.1.2 Zum Zweiten soll durch die dienstlichen Beurteilungen regelmäßig ein vergleichender Überblick über das Leistungspotenzial der Lehrkräfte einschließlich ihres Beitrags zum kirchlichen Profil der Schule ermöglicht werden. Die dienstliche Beurteilung ist somit ein unentbehrliches Instrument der Personalplanung, das eine wesentliche Grundlage der Auswahlentscheidungen über die dienstliche Verwendung und das berufliche Fortkommen der Lehrkräfte unter Verwirklichung des im Grundgesetz und in der Bayerischen Verfassung niedergelegten Leistungsgrundsatzes darstellt.

1.1.3 Die dienstliche Beurteilung ist zum Dritten eine maßgebliche Grundlage für Entscheidungen über Leistungsfeststellungen entsprechend Art. 30 Abs. 3 Sätze 1 und 3 und Art. 66 Abs. 2 des Bayerischen Besoldungsgesetzes (BayBesG).

1.2 Grundsätze der Beurteilung

1.2.1 Beurteilen heißt, Beobachtetes unter bestimmten Gesichtspunkten zu bewerten. Ein fundiertes Urteil über eine Lehrkraft kann nur aufgrund mehrfacher, sich über den gesamten Beurteilungszeitraum erstreckender Beobachtungen abgegeben werden. Die Einzelbeobachtungen müssen jeweils nach ihrer Bedeutung eingeordnet und gewichtet werden.

1.2.2 Dienstliche Beurteilungen erfüllen ihren Zweck nur, wenn sie nach objektiven Gesichtspunkten, d. h. nach den Geboten der Gleichmäßigkeit, Gerechtigkeit und Sachlichkeit, erstellt werden. Dazu gehört auch eine Vergleichbarkeit der Beurteilungsergebnisse auf Ebene der bayerischen (Erz-)Diözesen. Die Beurteilungen müssen ein möglichst zutreffendes, umfassendes und ausgewogenes Bild von den Leistungen und Fähigkeiten der Lehrkräfte geben. Dementsprechend müssen in den Beurteilungen sowohl Stärken als auch Schwächen, soweit diese für die dienstliche Verwendbarkeit von Bedeutung sind oder sein können, zum Ausdruck kommen. Dabei ist zu vermeiden, dass erstmals zum Ende des Beurteilungszeitraums Mängel angesprochen werden. Sie sind gegebenenfalls rechtzeitig anzusprechen und Möglichkeiten zur Abhilfe aufzuzeigen, damit die Mängel abgestellt werden können. Das diesbezüglich Veranlasste ist zu dokumentieren.

2. Inhalt der Beurteilungen, Beurteilungsmaßstab und Bewertung

Dienstliche Beurteilungen sind die periodische Beurteilung, die Zwischen-beurteilung und die Anlassbeurteilung, bei Beamten des Katholischen Schulwerks auch die Einschätzung während der Probezeit und die Probezeitbeurteilung (Art. 54 Abs. 1 LlbG entsprechend). Im Einzelnen wird hierzu Folgendes bestimmt:

2.1 Aufgabenbeschreibung

Der dienstlichen Beurteilung ist eine Beschreibung der dienstlichen Aufgaben, die die Lehrkraft im Beurteilungszeitraum wahrgenommen hat, voran zustellen (Art. 58 Abs. 1 LlbG entsprechend). Sie soll erkennen lassen, in welchen Jahrgangsstufen die Lehrkraft überwiegend eingesetzt war und welche Funktionen sowie dem kirchlichen Profil zuzuordnenden und anderen besonderen dienstlichen Aufgaben ihr gegebenenfalls übertragen waren. Bei Teilzeitbeschäftigung sind deren zeitlicher Umfang und deren Dauer anzugeben. Die Beschreibung ist auf das Wesentliche zu beschränken.

2.2 Beurteilungsmerkmale

Die dienstliche Beurteilung hat sich entsprechend Art. 58 Abs. 2 LlbG auf die Beurteilungsmerkmale der fachlichen Leistung sowie der Eignung und Befähigung der Lehrkraft zu erstrecken. Die Einzelmerkmale, die der Erfassung von Leistung, Eignung und Befähigung dienen und auf die jeweils einzugehen ist, werden im Folgenden aufgeführt. Ergänzt werden die staatlichen Beurteilungsmerkmale durch Leistungsbeschreibungen und -anforderungen, wie sie für katholische Schulen maßgeblich und z. B. in den „Qualitätskriterien für Katholische Schulen“ (2009) grundgelegt sind. Die Erläuterungen der einzelnen Merkmale sind nicht abschließend; die Beurteilenden können gegebenenfalls auf weitere Gesichtspunkte eingehen. Zu bedenken ist, dass die der Erfassung der Beurteilungsmerkmale dienenden Gesichtspunkte nicht streng voneinander getrennt, sondern eng miteinander verknüpft sind und sich teilweise überschneiden.

2.2.1 Beurteilung der fachlichen Leistung

1. Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung

Bei der Beurteilung der Unterrichtsqualität sind folgende Kriterien entscheidend:

– die Planung des Schuljahres durch eine sinnvolle Verteilung der Lehrplaninhalte,
– die Umsetzung schuleigener Curricula oder Bildungsstandards sowie die Einbeziehung der Schwerpunkte des kirchlichen Profils,
– die Vorbereitung des Unterrichts, die neben Lehrplänen und kirchlichem Profil das individuelle Begabungspotenzial und Leistungsvermögen der Schülerinnen und Schüler sowie unterschiedliche Dimensionen des Wissens und Könnens berücksichtigt,
– die Evaluation des eigenen Unterrichts unter Einbeziehung eigener differenzierter Beobachtungen sowie der Rückmeldungen der Schülerinnen und Schüler, der Eltern und Kolleginnen und Kollegen,
– die Erschließung der Lerninhalte und das Erreichen der Lernziele,
– die Entwicklung von Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen,
– die Durchführung wertorientierten Unterrichts, der die christliche Sicht auf die Inhalte herausstellt und die Schülerinnen und Schüler zur Entwicklung eigener (religiöser) Werthaltungen einlädt (s. Qualitätskriterien für katholische Schulen [2009] 2.1.2),
– die Beachtung der fachspezifischen Sicherheitsbestimmungen,
– die Schaffung einer freundlichen Atmosphäre, eines offenen Lernklimas und einer effizienten Führung der Klasse im Unterricht,
– die Beachtung vielfältiger Unterrichtsinhalte und Bildungsangebote, die die Individualität der Schülerinnen und Schüler berücksichtigt und Gelegenheit bietet, unterschiedliche Neigungen und Begabungen zu entdecken und zu entwickeln,
– die Förderung der Kultur einer geistigen Auseinandersetzung, die zu Selbstständigkeit im eigenen Denken sowie einer Auseinandersetzung mit christlichen Werten führt und Entscheidungen in Freiheit ermöglicht,

– die Bestätigung der Schülerinnen und Schüler durch die Anerkennung ihres Bemühens und ihrer Leistungen im fachlichen und sozialen Bereich.

Didaktik:

– Berücksichtigung des jeweiligen fachdidaktischen Diskussionsstands bei der Gestaltung des Unterrichts,
– altersgemäße didaktische Reduktion der Inhalte,
– Orientierung der individuellen Lernplanung an den Ausgangslagen der unterschiedlichen Lern- und Entwicklungsbedürfnisse auch im Sinne eines lernzieldifferenten Unterrichts mit Anregungen für die Ausschöpfung der individuellen Lern- und Leistungsmöglichkeiten,
– Einbettung der Unterrichtsstunde in eine Unterrichtssequenz,
– Berücksichtigung von Lebens- und Anwendungsbezug,
– Betonung des aufbauenden und nachhaltigen Lernens,
– handlungsorientierter und fächerübergreifender Unterricht,
– Aufgabenstellungen, mit denen die Entwicklung von Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen gefördert werden,
– expliziter Bezug der jeweiligen Unterrichtsinhalte auf christliche Wertvorstellungen und damit verbundene Glaubensfragen, wo immer möglich.

Methodik:

– Methodenvielfalt,
– angemessener Einsatz situations- und adressatenbezogener, unterrichtlicher und erzieherischer Maßnahmen,
– Einsatz von Unterrichtsmethoden und Lernarrangements, die Schülerinnen und Schüler aktivieren, die Lern- und Leistungs-bereitschaft fördern und selbst gesteuertes, selbsttätiges und selbstständiges Lernen unterstützen,
– kompetenter und effizienter Einsatz von Medien,
– innere Differenzierung, die es den Schülerinnen und Schülern erlaubt, dem eigenen Lernrhythmus zu folgen und es sowohl schwächeren als auch besonders begabten Schülerinnen und Schülern ermöglicht, sich aktiv und erfolgreich einzubringen,
– Einsatz von Formen offenen Unterrichts (bspw. Projektarbeit, Stationenarbeit, Werkstattunterricht, Wochenplanarbeit, fächerverbindender Unterricht usw.),
– planvolle Einbeziehung außerschulischer Lernorte sowie Kooperation mit Betrieben, mit kommunalen, kirchlichen, karitativen und anderen Einrichtungen,
– altersentsprechende Orientierung der Schülerinnen und Schüler in der Berufswelt und die Vorbereitung auf den Übergang an weiterführende Schulen und Hochschulen durch Initiativen (z. B. Besuch von Informationsveranstaltungen, Berufsberatungen, Vorstellung von Berufen – auch von Eltern, Unternehmensbesuche, Betriebspraktika).

Sicherung des Unterrichtsziels:

– Aufgaben, die jahrgangsstufengerecht über reine Reproduktion hinausgehen und Transferleistungen erfordern,
– Überprüfung der Schülerleistung mit gezielter Hilfestellung, auch bei der Korrektur der Hausaufgaben,
– eindeutige Angaben bei den Hausaufgaben und deren Überwachung.

Leistungsnachweise/Leistungsbeurteilung:

– sinnvolle Verteilung über das Schuljahr,
– Beachtung von Lehrplan- und Unterrichtsbezug, Grundwissen und Grundfertigkeiten bei der Aufgabenstellung,
– Vielfalt der Aufgabenstellung mit unterschiedlichen Anforderungsstufen,
– sorgfältige, transparente und zeitnahe Korrektur, die auch individuelle Stärken und Schwächen sowie die persönliche Entwicklung der fachlichen Kompetenzen aufzeigt,
– Besprechung mit gezielter Hilfestellung für die Schülerinnen und Schüler auch bezüglich der Möglichkeiten einer positiven Gestaltung des weiteren individuellen Lernprozesses,
– Rückmeldungen, die über die Auswertung von Lernprodukten hinausgehen und auch die kommunikativ-sozialen Fähigkeiten und die persönliche Entwicklung mit einbeziehen,
– Rückmeldungen zu Lernen und Leisten auf der Grundlage gemeinsam erarbeiteter Kriterien, die so angelegt sind, dass sie als konstruktive Hilfe und nicht als Diskriminierung oder Bloßstellung erfahren werden,
– Reflexion der Kriterien, die zur Leistungsbeurteilung herangezogen werden.

2. Unterrichtserfolg

Beim Unterrichtserfolg sind vor allem folgende Gesichtspunkte zu beurteilen:
– das Erreichen vorgegebener Lern- und Bildungsziele,
– die gezielte Hilfestellung beim Erwerb von Wissen und fachlichen Kompetenzen,
– das Erkennen des individuellen Förderbedarfs der Schülerinnen und Schüler und Ergreifen geeigneter Maßnahmen,
– das Erkennen und Fördern besonderer Begabungen im intellektuellen und kreativen Bereich,
– die Transparenz der Leistungsmessung.

3. Erzieherisches Wirken

Grundlage für das Erziehungskonzept der Schule ist die christliche Sicht von Mensch und Welt, wie sie im Evangelium zum Ausdruck kommt. Die Lehrkräfte sind Vorbild durch ihr dienstliches Verhalten und ihre Lebensführung und verstehen ihr Handeln als Dienst am Mitmenschen.
Bei der Beurteilung des erzieherischen Wirkens geht es um folgende persönliche Bereiche:
– die Bejahung der christlichen Werte und Erziehungsziele sowie des Erziehungs- und Bildungsauftrags der Kirche,
– die Umsetzung des Erziehungskonzeptes der Schule in allen Unterrichtsfächern und bei allen außerunterrichtlichen Angeboten,
– spürbare Achtung vor der Person der Schülerinnen und Schüler,
– begründetes Einbringen der eigenen Positionen im Schulalltag, Selbstreflexion im Wissen um die eigenen Stärken und Schwächen,
– offener und vertrauensvoller Umgang mit den Schülerinnen und Schülern,
– Bereitschaft den einzelnen Schülerinnen und Schülern als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen, um sie in persönlicher und fachlicher Hinsicht zu fördern und in ihrer Entwicklung unter Wahrung der dabei notwendigen persönlichen Distanz begleiten zu können,
– Aufmerksamkeit für die Ängste und Sorgen der Schülerinnen und Schüler,
– aktive Beteiligung an der pastoralen Gestaltung des Schullebens und die Beachtung schulpastoraler Anliegen im Unterricht,
– Anregung der Schülerinnen und Schüler zum persönlichen und gemeinschaftlichen Gebet, zur

Meditation, zur Mitfeier des Gottesdienstes und zu anderen Ausdrucksformen des religiösen Lebens,
– Anregung zur kritischen Auseinandersetzung mit Werten, Normen und Einstellungen,
– Unterstützung der Schülerinnen und Schüler bei deren Persönlichkeitsentwicklung, beim Reflektieren des eigenen Tuns und darin, Verantwortung für sich selbst sowie für andere in Familie, Kirche und Gesellschaft zu übernehmen,
– Befähigung zu verantwortungsbewusstem Handeln im Sinne der Ehrfurcht vor Gott sowie der Achtung vor der unveräußerlichen Würde eines jeden Menschen, vor allem Leben und vor der gesamten Schöpfung,
– Erziehung zur Wertschätzung der Verschiedenartigkeit aller Menschen, ungeachtet der sozialen, kulturell-ethnischen und religiösen Herkunft, in einer Atmosphäre der Offenheit und des Dialogs zwischen Konfessionen, Religionen und Weltanschauungen,
– Förderung des wertschätzenden und verantwortungsvollen Umgangs der Schülerinnen und Schüler mit dem eigenen Körper und dem Körper der anderen,
– altersangemessene fachliche und persönliche Unterstützung der Schülerinnen und Schüler bei der Entwicklung von Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen sowie beim Erkennen, Ausschöpfen und Kultivieren der innewohnenden Potentiale,
– Förderung sozialer Tugenden, wie Kooperationsbereitschaft, Beziehungs- und Gemeinschaftsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Höflichkeit, Freundlichkeit und Rücksichtnahme,
– Unterstützung der Schülerinnen und Schüler, ihre Begabungen und Fähigkeiten im Schulleben einzubringen,
– Förderung von Solidarität und Hilfe für Schwächere, z. B. das eigenverantwortliche Engagement von Schülerinnen und Schülern in der Schulgemeinschaft (z. B. Tutoren, Streitschlichter) und das Engagement in „Compassion“-Projekten,
– Lösen/Bewältigen von schwierigen Situationen und Konflikten, insbesondere bei Kindern und Jugendlichen in individuellen und/oder sozialen Schwierigkeiten sowie bei Leid, Tod und Trauer,
– Eintreten für Schwächere; achten darauf, dass Andersdenkende nicht verletzt werden und sachbezogene Meinungsäußerungen respektiert werden,
– aktive und fördernde Mitarbeit an Inklusionsmaßnahmen, soweit diese an der Schule bestehen,
– Einsatz für einen ggf. gemeinsamen Unterricht von Schülerinnen und Schülern mit und ohne sonderpädagogischem Förderbedarf,
– Führung und Betreuung von Klassen und Unterrichtsgruppen, auch bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen wie z. B. Festen, Feiern, Wanderungen, Fahrten, Theater, Musik und Kunstausstellungen.

4. Zusammenarbeit

Zu beurteilen sind:
– die Fähigkeit und Bereitschaft zur unterstützenden Zusammenarbeit und zum respektvollen und wertschätzenden Umgang mit der Schulleitung, dem Kollegium und den Erziehungsberechtigten und den nicht unterrichtenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in gegenseitiger Achtung vor der jeweiligen Profession bzw. Rolle,
– die für die Erziehungsarbeit nötige rege Kommunikation und Zusammenarbeit mit den Familien der Schülerinnen und Schüler, Vorbereitung und Einsatz für Elterngespräche und Elternversammlungen,
– die intensive Zusammenarbeit im Kollegium, gegenseitige Unterstützung und Hilfe,
– die Unterstützung neuer Kolleginnen und Kollegen bei der Eingliederung in das Kollegium und die

Offenheit, von ihnen ausgehende Impulse anzunehmen,
– die Pflege der Gemeinschaft durch z. B. Gottesdienste für das Kollegium, Feste, Feiern, gemeinsame Unternehmungen und Veranstaltungen, Treffen mit ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
– die Zusammenarbeit und Vernetzung mit Einrichtungen, Verbänden und Vereinen der Jugendarbeit im kirchlichen, musisch-kulturellen, sportlichen und gesellschaftspolitisch-bürgerschaftlichen Bereich sowie mit anderen schulischen und außerschulischen Stellen (z. B. Kindertagesstätten, anderen Schularten, Schulberatung, Jugendämtern, Ausbildungsbetrieben, Unternehmen, Hochschulen, anderweitigen Institutionen, die die schulische und unterrichtliche Arbeit bereichern und sie besonders in der Gewalt- und Suchtprävention unterstützen können),
– die Zusammenarbeit mit Pfarrgemeinden, Missionaren und Entwicklungshelfern und deren Unterstützung.

5. Sonstige dienstliche Tätigkeiten

Zu beurteilen sind Arbeitserfolg und Arbeitsweise der Lehrkraft bei sonstigen außerunterrichtlichen Tätigkeiten, wie z. B.:

– Initiativen, regelmäßige Beratungen und Beiträge zur inneren Schulentwicklung über den Unterricht hinaus,
– Beratungen über die persönliche und soziale Entwicklung der Schülerinnen und Schüler einer Klasse,
– Mitwirkung in Jahrgangs- oder Fächer-Teams, in denen auch Unterricht gemeinsam vorbereitet werden kann,
– Aktivitäten in der Lehrerfortbildung,
– Organisation und Durchführung schulischer Veranstaltungen, insbesondere auch auf religiösem Gebiet (z. B. Schulgottesdienste, Andachten, Besinnungstage),
– Tätigkeit als Verbindungslehrkraft oder Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für die Schülerinnen und Schüler,
– Mitarbeit im Schulforum und in sonstigen schulischen Gremien, wie zum Beispiel dem Disziplinarausschuss,
– Erarbeitung des Stundenplans,
– Mitwirkung bei der offenen und gebundenen Ganztagsschule,
– Mitarbeit bei der Organisation des Unterrichtsbetriebs (z. B. Schülerbücherei, EDV-Räume),
– Mitarbeit bei sonstigen übertragenen Aufgaben.

6. Wahrnehmung von übertragenen schulischen Funktionen

(Nur bei endgültiger oder kommissarischer Übertragung von beförderungswirksamen Funktionen im Sinne des schulartspezifischen Funktionenkatalogs)

Die Wahrnehmung von Funktionen ist unter folgenden Gesichtspunkten zu bewerten:

– Sachkompetenz bezüglich der jeweils wahrgenommenen Funktion,
– Sozialkompetenz (Beratung der anvertrauten Personen und der Vorgesetzten, Zusammenarbeit und Teamverhalten),
– Handlungskompetenz (Organisationsvermögen, Effizienz, Innovationsvermögen, Kreativität, Impulse zur Profilbildung der Dienststelle),
– Einsatzbereitschaft und Engagement.

Bei Lehrkräften, die auch als Schulpsychologinnen bzw. Schulpsychologen oder Beratungslehrkräfte tätig sind, werden die damit in Zusammenhang stehenden Leistungen, z. B. Planung und Gestaltung der Beratungstätigkeit, Erfolg der Beratungstätigkeit, Zusammenarbeit, beurteilt.

7. Führungsverhalten (nur bei Lehrkräften, die bereits Vorgesetzte sind)

Bei der Bewertung der Qualität des Führungsverhaltens sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

– Vorbildwirkung durch persönliche, soziale, fachliche und methodische Kompetenz,
– Setzen innovativer Impulse,
– Festlegung von Zielen und Prioritäten, die nicht nur auf messbare Arbeitsergebnisse abstellen, sondern auch Arbeitsumfeld und Zusammenarbeit einbeziehen,
– sinnvolle und zweckmäßige Gestaltung der Arbeits- und Kommunikationsabläufe,
– sachgerechte Delegation von Aufgaben und Verantwortung,
– Bereitstellung von Orientierungshilfen,
– Förderung der Motivation und Einsatzbereitschaft der Lehrkräfte,
– Förderung der einzelnen Lehrkraft durch Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen,
– Einsatz für die Umsetzung des kirchlichen Profils der Schule.

2.2.2 Beurteilung der Eignung und Befähigung

1. Entscheidungsvermögen

– Urteilsvermögen,
– Entschlusskraft, Entscheidungsfreude, Eigeninitiative, Verantwortungsbereitschaft,
– Kreativität, Aufgeschlossenheit für neue Aufgaben.

2. Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft

– physische und psychische Belastbarkeit,
– Engagement bei der Übernahme und Erledigung dienstlicher sowie auch zusätzlicher Aufgaben, auch im Zusammenhang mit der Umsetzung des kirchlichen Profils.

3. Berufskenntnisse und ihre Erweiterung

– in den Fächern der Lehramtsbefähigung,
– sonstiges für die Berufstätigkeit förderliches Können und Wissen,
– Kenntnisse des Schul- und Dienstrechts,
– Bereitschaft zur regelmäßigen Teilnahme an externen und internen Fortbildungsangeboten und zur Weitergabe der gewonnenen Erkenntnisse in Schule und Unterricht,
– Erweiterung der zur Umsetzung des kirchlichen Profils nötigen Kenntnisse und Fähigkeiten durch die Teilnahme an religiösen und spirituellen Fortbildungen, Einkehr- und Besinnungstagen, um sich z. B. Grundwissen über das Christentum, die katholische Lehre und über die Möglichkeiten einer Lebensgestaltung auf der Basis des Glaubens anzueignen und/oder eine spirituelle Weiterentwicklung sowie eine religiöse Bildung zu erfahren,
– Wahrnehmung von Fortbildungen und Supervisionen,
– regelmäßige Beschäftigung im Rahmen schulinterner Fortbildungen mit pädagogisch-psychologischen, fachwissenschaftlichen und fachdidaktischen sowie religiös-theologischen Fragestellungen.

2.2.3 Ergänzende Bemerkungen

Hier kann das durch die Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale von der Lehrkraft gezeichnete Bild durch ergänzende Bemerkungen, insbesondere zur Einschätzung ihrer Persönlichkeit, die in den beiden Blöcken „fachliche Leistung und „Eignung/Befähigung noch nicht ausreichenden Niederschlag gefunden haben, aber in die Gesamturteilsbildung einbezogen werden sollen, abgerundet werden. Hierzu zählt auch der Fall, dass eine Schwerbehinderte bzw. ein Schwerbehinderter trotz der mit der Behinderung verbundenen Erschwernis gute oder gar herausragende Leistungen erbringt.
Soweit die oder der zu Beurteilende nicht widerspricht, ist auch die Tätigkeit als Mitglied einer Mitarbeitervertretung, der KODA, einer DiAG-MAV, einer Schwerbehindertenvertretung oder eines vergleichbaren Gremiums anzugeben.
Desgleichen sollen besondere Leistungen der Lehrkraft im Beurteilungszeitraum vermerkt werden. Dabei kann auch auf wissenschaftliche, schriftstellerische oder künstlerische Leistungen eingegangen werden. Tätigkeiten im kirchlichen Bereich (z. B. Pfarrgemeinde, Verbände, Jugendarbeit) sind zu erwähnen. Ebenso können Tätigkeiten im öffentlichen Leben – vor allem auch ehrenamtliche Tätigkeiten –, wie z. B. die Mitarbeit in Jugendpflege, Erwachsenenbildung, Berufsbildungsausschüssen, im Büchereiwesen sowie im sportlichen, politischen und kulturellen Bereich erwähnt werden.
Wenn und soweit sich beurteilungsrelevante Einzelmerkmale wie Teamverhalten, Führungsverhalten, Organisationsfähigkeit, Eigeninitiative und Verantwortungsbereitschaft, die beispielsweise bei der Betreuung und Pflege von Kindern, Kranken oder alten Menschen sowie bei der Ausübung eines Ehrenamtes erworben bzw. vertieft werden können, erkennbar im dienstlichen Verhalten äußern, finden sie ihren Niederschlag in einer entsprechenden Bewertung der einzelnen Beurteilungskriterien.
Abmahnungen bzw. Disziplinarmaßnahmen oder missbilligende Äußerungen einer oder eines Dienstvorgesetzten (Art. 7 Abs. 1 Satz 2 BayDG) sowie Hinweise auf Strafen oder Geldbußen, die im Strafverfahren oder Bußgeldverfahren verhängt wurden, sind nicht in der Beurteilung zu vermerken. Die Nichtaufnahme bedeutet nicht, dass ein Verhalten, das zu einer Abmahnung bzw. zur Verhängung einer Disziplinarmaßnahme oder einer dienstaufsichtlichen Maßnahme oder Ähnlichem geführt hat, bei der Würdigung des Gesamtbildes in der Beurteilung unbeachtet bleibt.
Soweit Veranlassung besteht, sollte hier auch angegeben werden, ob Umstände vorliegen, welche die Beurteilung erschwert haben und den Wert der Beurteilung einschränken können (z. B. längere Krankheiten, schlechter Gesundheitszustand der bzw. des zu Beurteilenden, häufige Versetzung oder häufiger Wechsel des Arbeitsplatzes im Berichtszeitraum). Auf einen Abfall oder eine Steigerung der Leistungen in der Berichtszeit und gegebenenfalls – soweit bekannt – deren Ursachen ist einzugehen.

2.3 Beurteilungsmaßstab und Bewertung

2.3.1 Die dienstliche Beurteilung soll die Leistung der Lehrkraft in Bezug auf ihre Funktion und im Vergleich zu anderen Lehrkräften derselben Besoldungsgruppe objektiv darstellen (Art. 58 Abs. 2 Satz 1 LlbG entsprechend). Nach einer Beförderung ist daher Vergleichsmaßstab für die Beurteilung das von einer Lehrkraft der neuen Besoldungsgruppe zu fordernde Leistungsniveau.

2.3.2 Bewertung

2.3.2.1 Die Bewertung erfolgt nach einem System mit sieben Bewertungsstufen. Bei den Einzelmerkmalen sind die Abkürzungen für die jeweilige Bewertungsstufe, wie sie für das Gesamtergebnis vorgesehen sind, anzugeben (vgl. Nr. 2.3.2.2). Die bei dem jeweiligen Einzelmerkmal zugrunde zu legenden Kriterien sind beispielhaft im Formblatt angegeben. Eine verbale Beschreibung

der Leistungs- und Persönlichkeitsmerkmale ist vorzunehmen. Je differenzierter das Leistungsgefüge des zu beurteilenden Personenkreises in der dienstlichen Beurteilung zum Ausdruck kommt, umso größere Bedeutung kann der Beurteilung im Rahmen von Beförderungen und anderen Personalentscheidungen zukommen. Dies ist nur möglich, wenn der Bewertungsrahmen ausgeschöpft wird.

2.3.2.2 Das Gesamtergebnis der periodischen Beurteilung ist in einer der folgenden Bewertungsstufen auszudrücken:

Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist (HQ)
Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt (BG)
Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB)
Leistung, die den Anforderungen voll entspricht (VE)
Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird (HM)
Leistung, die Mängel aufweist (MA)
Leistung, die insgesamt unzureichend ist (IU)
Zwischenstufen und Zusätze sind nicht zulässig.

Erläuterung der Bewertungsstufen:

(Die Umschreibungen schöpfen die Bewertungsstufen naturgemäß nicht in jeder Hinsicht aus; sie sind vielmehr als Hilfen für die Beurteilenden aufzufassen. Positive Eigenschaften, die in der Umschreibung einer Bewertungsstufe genannt sind, werden in den Umschreibungen der besseren Bewertungsstufen vorausgesetzt).

Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist (HQ):
Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen in außergewöhnlicher Weise übertrifft, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die aufgrund eines herausragenden Fachwissens und außerordentlicher pädagogischer Fähigkeiten stets Spitzenleistungen erbringt, prägenden Einfluss auf das Schulleben hat und die durch ihr Engagement, ihre personale Kompetenz und ihr organisatorisches Geschick die Eignung zeigt, im Schul- und Bildungswesen an leitender Stelle tätig zu sein.
Die Lehrkraft wirkt in jeder Hinsicht herausragend für das kirchliche Profil der Schule.

Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt (BG):
Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen ganz besonders gut erfüllt, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die Engagement und Einsatzbereitschaft zeigt und die sich durch vorzügliche pädagogische und organisatorische, praktische, wissenschaftliche bzw. künstlerische Fähigkeiten auszeichnet und, auch über den Bereich der einzelnen Schule hinaus, verwendbar ist.
Die Lehrkraft wirkt ganz besonders gut für das kirchliche Profil der Schule.

Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB):
Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen übertrifft, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die über ein umfassendes

Fachwissen verfügt, sich in jeder Hinsicht bewährt und kontaktfreudig, selbstkritisch und urteilssicher, einwandfreie Leistungen erbringt, die auch besonders schwierige schulische Situationen meistert und das Schulleben verantwortungsbewusst mitgestaltet.
Die Lehrkraft wirkt überdurchschnittlich für das kirchliche Profil der Schule.

Leistung, die den Anforderungen voll entspricht (VE):
Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung den Anforderungen voll gerecht wird, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die über ein reiches Fachwissen verfügt, sicheres pädagogisches Einfühlungsvermögen besitzt und schwierige Aufgaben verlässlich und zielstrebig erfüllt. Unerlässlich ist es, dass die Lehrkraft bei den Gesichtspunkten der Unterrichtsgestaltung, des erzieherischen Wirkens und des Unterrichtserfolgs die Anforderungen zuverlässig erfüllt.
Die Lehrkraft wirkt deutlich für das kirchliche Profil der Schule.

Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird (HM):
Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen erfüllt, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die bei angemessenem Einsatz ihrer Kräfte ihre Aufgaben in der Regel ordnungsgemäß erledigt und die ihr in der Schule üblicherweise begegnenden Probleme aufgrund solider Berufskenntnisse im Wesentlichen löst. Unerlässlich ist es, dass die Lehrkraft den Unterricht fachgerecht gestaltet, die Schülerinnen und Schüler zu führen versteht und sichtbare Unterrichtserfolge erzielt.
Die Lehrkraft wirkt in ausreichendem Maß für das kirchliche Profil der Schule.

Leistung, die Mängel aufweist (MA):
Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen nicht voll erfüllt, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die sich bemüht, den ihr gestellten fachlichen und pädagogischen Aufgaben gerecht zu werden, deren Leistungen und Kenntnisse aber Mängel aufweisen, die durch Vorzüge auf anderen Gebieten nicht mehr ausgeglichen werden können, und deren Einsatzmöglichkeiten deshalb Beschränkungen unterworfen sind.
Die Lehrkraft wirkt nur eingeschränkt für das kirchliche Profil der Schule.

Leistung, die insgesamt unzureichend ist (IU):
Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, deren Leistungen den unerlässlichen Anforderungen nicht mehr genügen, die normaler und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die den ihr gestellten fachlichen und pädagogischen Aufgaben nicht gerecht wird.
Die Lehrkraft wirkt kaum für das kirchliche Profil der Schule.

2.3.3 Die bei den einzelnen Beurteilungsmerkmalen vergebenen Bewertungsstufen müssen das Gesamtergebnis tragen. Die für die Bildung des Gesamturteils wesentlichen Gründe sind darzulegen. Macht erst die Gewichtung bestimmter Einzelmerkmale die Vergabe einer bestimmten Bewertungsstufe plausibel und ist diese nicht schon in anderer Weise transparent gemacht, so ist diese

Gewichtung darzustellen und zu begründen.
Unterricht und Erziehung sind die Hauptaufgaben einer Lehrkraft und haben deshalb bei der Bildung des Gesamturteils zentrale Bedeutung. Ausgangspunkt der Bildung des Gesamturteils sollen daher hauptsächlich die Einzelwertungen der Merkmale „Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung“, „Unterrichtserfolg“ und „Erzieherisches Wirken“ sein; hiervon kann insbesondere abgewichen werden, wenn ein wesentlicher Teil der dienstlichen Aufgaben nicht unterrichtlicher Art ist.

2.3.4 Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken. Dies gilt auch für die Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeiter- oder der Schwerbehindertenvertretung. Die aus wichtigem Grund (z. B. Kinderbetreuung) vorübergehend eingeschränkte Bereitschaft zur Übernahme eines Funktionsamts darf nicht nachteilig gewertet werden.

2.3.5 Im Beurteilungsbogen ist auch eine Aussage zur Schwerbehinderung (unter Angabe des Grades der Behinderung) zu treffen. Bei der Beurteilung der Leistung Schwerbehinderter ist eine etwaige Minderung der Arbeitsmenge oder der Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen (Art. 21 Abs. 2 LlbG in Verbindung mit Abschnitt IX Nr. 2 der Fürsorgerichtlinien, Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen vom 3. Dezember 2005 [KWMBl I 2007 S. 18]). Hat die Behinderung eine Minderung der Arbeitsmenge oder der Verwendungsfähigkeit zur Folge, so ist in die Beurteilung ein Hinweis aufzunehmen, dass die Minderung der Arbeitsmenge oder der Verwendungsfähigkeit infolge der Behinderung berücksichtigt wurde. Haben sich die Leistungen in einem Beurteilungszeitraum gegenüber einer früheren Beurteilung wesentlich verschlechtert, so ist in der Beurteilung zu vermerken, ob und inwieweit die nachlassende Arbeits- und Verwendungsfähigkeit ggf. auf die Behinderung zurückzuführen ist. Auf Abschnitt IX Nr. 3 der Fürsorgerichtlinien wird hingewiesen.

3. Verwendungseignung

3.1 Sind Angaben dazu möglich, für welche dienstlichen Aufgaben und beförderungswirksame Funktionen die beurteilte Lehrkraft in Betracht kommt, so sind diese bei dem Beurteilungsmerkmal „Verwendungseignung“ zu vermerken. Die Beurteilungsaussagen müssen die Feststellung über die dienstliche Verwendungseignung tragen. Maßgebend ist jeweils die Eignung einer Lehrkraft, nicht z. B. die organisatorische Situation an der einzelnen Schule. Aussagen zur Verwendungseignung werden nicht gesondert bewertet.

3.2 Sofern für die oder den Beurteilten eine Verwendung in Führungspositionen (z. B. Schulleiterin, Schulleiter, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Direktorat, mittlere Führungsebene) in Betracht kommt, ist eine differenzierte Aussage zur Führungsqualifikation (Führungspotenzial) zu treffen.

3.3 Bei in Betracht gezogener Verwendung in herausgehobenen Funktionen sind folgende Kriterien zu berücksichtigen:

– Auftreten, persönliche Wirkung,
– Kontaktfähigkeit,
– Zuhören,
– Ausdrucksfähigkeit,
– Argumentation,
– Überzeugungskraft,
– Durchsetzungsvermögen,
– Motivationsfähigkeit,
– Gesprächsführung,

– Lösen/Bewältigen von schwierigen Situationen und Konflikten,
– Zeitmanagement,
– Informationsverhalten,
– Organisationsgeschick,
– Aufgeschlossenheit gegenüber Gesamtinteressen/Sensibilität für Umweltbedingungen,
– Strategisches Denken,
– Diagnosefähigkeit/Urteilsvermögen,
– Kreatives Denken,
– Innovatives Denken,
– Identifikation mit dem kirchlichen Profil,
– Einsatz für die Umsetzung des kirchlichen Profils.

3.4 Auf eine Aussage zur Verwendungseignung wird verzichtet,

a) wenn der Lehrkraft die Funktion, für die sie geeignet erscheint, bereits übertragen ist, es sei denn, die Funktion ist in verschiedenen Besoldungsgruppen ausgewiesen,
b) wenn keine entsprechende Eignungsaussage vorgesehen ist.

4. Beurteilungsverfahren

4.1 Allgemeines

4.1.1 Die bzw. der Beurteilende hat der dienstlichen Beurteilung Tatsachen aus dem gesamten Beurteilungszeitraum und aus dem gesamten Aufgabenbereich der zu beurteilenden Lehrkraft zugrunde zu legen. Dabei sind Beobachtungen heranzuziehen, die innerhalb und außerhalb des Unterrichts gemacht werden. Als Hilfen dienen dabei vor allem Unterrichtsbesuche, daneben die Überprüfung der Aufgabenstellung, der Korrektur und Bewertung von Schülerarbeiten, die persönliche Aussprache sowie die Stellungnahme von weiteren am Beurteilungsverfahren beteiligten Personen. Der Leistungsfortschritt der Klasse ist ein wichtiger Indikator.

4.1.2 Unterrichtsbesuche sollen mehrmals – über den Beurteilungszeitraum verteilt – erfolgen.

Bei Realschulen, Gymnasien und beruflichen Schulen einschließlich den entsprechenden Schulen zur sonderpädagogischen Förderung ist darauf zu achten, dass Unterrichtsbesuche in allen Fächern, in denen die Lehrkraft die Lehramtsbefähigung besitzt und Unterricht gibt – verteilt auf verschiedene Jahrgangsstufen – durchgeführt werden.
Bei Volksschulen, Volksschulen zur sonderpädagogischen Förderung und Schulen für Kranke sollen Unterrichtsbesuche in verschiedenen Jahrgangsstufen und Unterrichtsfächern erfolgen.
Unterrichtsbesuche finden im Allgemeinen ohne Benachrichtigung der Lehrkraft statt. Bei der Ansetzung von Unterrichtsbesuchen nimmt die bzw. der Beurteilende auf ungünstige Umstände Rücksicht (z. B. nach Erkrankungen der Lehrkraft). Die Beobachtungen der bzw. des Beurteilenden sind mit der Lehrkraft zu besprechen. Dieses Gespräch ist von besonderer Bedeutung,
– weil es der Lehrkraft die Möglichkeit gibt, ihre Arbeit zu begründen und ihr Verhalten zu interpretieren,
– weil es für die oder den Beurteilenden Anlass sein kann, das Urteil zu korrigieren oder zu festigen,
– weil es in der Begegnung zwischen Lehrkraft und der oder dem Beurteilenden eine Situation schafft, die über den unmittelbaren Anlass hinaus förderlich sein und zum gegenseitigen Vertrauensverhältnis beitragen kann.

Der wesentliche Gesprächsinhalt ist zu dokumentieren.

4.1.3 Die dienstlichen Beurteilungen sollen nicht ausschließlich aufgrund eigener Wahrnehmungen der bzw. des Beurteilenden angefertigt werden. Die letzte Verantwortung für die dienstliche Beurteilung bleibt aber stets bei ihr bzw. ihm.

Beurteilende Schulleiterinnen oder Schulleiter sollen Beobachtungen ihrer Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter, der Lehrkräfte der mittleren Führungsebene und der Fachbetreuerinnen bzw. Fachbetreuer als Beurteilungsgrundlagen heranziehen und diese Lehrkräfte an Unterrichtsbesuchen beteiligen. Während Fachbetreuerinnen bzw. Fachbetreuer die Schulleiterinnen bzw. Schulleiter sowie die Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter bei den Unterrichtsbesuchen begleiten, können die Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter und die Lehrkräfte der mittleren Führungsebene von der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter mit der Durchführung eigenständiger Unterrichtsbesuche betraut werden.
Die von der Schulleiterin oder dem Schulleiter beauftragten Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter, Lehrkräfte der mittleren Führungsebene, Fachbetreuerinnen bzw. Fachbetreuer sowie Fachberaterinnen bzw. Fachberater sind zur Übernahme dieser Aufgaben verpflichtet. Bei der dienstlichen Beurteilung von Fachlehrerinnen und Fachlehrern im Bereich der beruflichen Schulen soll die oder der Beurteilende aufgrund der besonderen Struktur des fachpraktischen Unterrichts fachkundige Lehrkräfte beteiligen.

4.1.4 Schriftlich festgelegte und zum Personalakt genommene Zielvereinbarungen, die zur Erfüllung der Dienstaufgaben getroffen wurden, sind Gegenstand der dienstlichen Beurteilung.

4.1.5 Bei Teilzeitbeschäftigung gelten die gleichen Grundsätze für die Beurteilung wie bei Vollbeschäftigung. Der verminderte Umfang der Unterrichtspflichtzeit ist entsprechend § 8 Abs. 1 Satz 4 KLDO zu beachten.

4.1.6 Der Beurteilungsbogen kann nach Maßgabe des Schulträgers gemäß anliegendem Muster vereinfacht sein.

4.2 Periodische Beurteilungen

4.2.1. Beurteilungszeitraum

a) Der Beurteilungszeitraum umfasst bei Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks grundsätzlich vier Kalenderjahre, bei arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften drei bzw. fünf Jahre gemäß ABD Teil B, 4.3. Ordnung für Berufsbezeichnungen (OfB); er schließt an den Zeitraum der vorangegangenen periodischen Beurteilung an. Die Beurteilung ist unmittelbar nach dem Ende des Beurteilungszeitraums zu erstellen. Der Beurteilungszeitraum ist, abgesehen von begründeten Sonderfällen, auszuschöpfen. Ein begründeter Ausnahmefall liegt insbesondere vor, wenn die Schulleiterin bzw. der Schulleiter zum Ende des im letzten Jahr des Beurteilungszeitraums liegenden Schuljahres die Schule wechselt, in die Freistellungsphase der Altersteilzeit oder in den Ruhestand tritt. In diesen Fällen hat sie bzw. er die dienstlichen Beurteilungen vorher rechtzeitig abzuschließen und zu eröffnen, soweit keine zwingenden Gründe entgegenstehen.

b) Die Beurteilungszeiträume werden bei Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks durch das Katholische Schulwerk in Bayern gemäß den Beurteilungsrichtlinien des Staatsministeriums festgelegt. Der erste Beurteilungszeitraum, der diesen Beurteilungsrichtlinien unterliegt, beginnt für diese Lehrkräfte am 1. Januar 2011 und endet am 31. Dezember 2014.

Die Beurteilungszeiträume für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte sind gemäß OfB individuell und umfassen entweder drei oder fünf Jahre. Beurteilungszeiträume, die zwischen dem 1. Januar 2011 und dem 31. Dezember 2014 enden, unterliegen diesen Beurteilungsrichtlinien.

c) Für Lehrkräfte, die im Lauf des letzten Jahres des Beurteilungszeitraums nach einer Abordnung oder Versetzung an eine nicht mit unterrichtlichen Aufgaben befasste Stelle oder nach einer Beurlaubung in den Schuldienst zurückkehren, sind Beurteilungen zum Ablauf eines Jahres nach der Rückkehr zu erstellen, es sei denn, die zurückkehrende Lehrkraft beantragt innerhalb von drei Monaten nach ihrer Rückkehr, in die nächste periodische Beurteilung einbezogen zu werden, und diesem Antrag wird entsprochen. Die Lehrkräfte sind auf diese Möglichkeit und eventuelle Nachteile durch die Schulleiterin bzw. den Schulleiter hinzuweisen. Vorstehendes gilt sinngemäß für abgeordnete oder versetzte bzw. beurlaubte Lehrkräfte, die im Lauf des ersten oder zweiten Jahres eines Beurteilungszeitraums den Schuldienst wieder antreten.

d) Eine Beurteilung kann zurückgestellt werden, wenn gegen eine Lehrkraft ein Disziplinarverfahren eingeleitet oder ein gerichtliches Strafverfahren anhängig ist oder Vorermittlungen eingeleitet sind oder ein sonstiger in der Person der Lehrkraft liegender wichtiger Grund vorliegt. Nach rechtskräftigem Abschluss des Verfahrens, der Einstellung der Ermittlungen oder dem Wegfall des sonstigen wichtigen Grundes ist die Beurteilung nachzuholen.

4.2.2 Zu beurteilender Personenkreis

a) Periodisch zu beurteilen sind alle auf Lebenszeit verbeamteten Lehrkräfte des Katholischen Schulwerks und alle unbefristet arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte.

b) Nicht mehr beurteilt wird, wer im Laufe des Kalenderjahres, das an das Ende des Beurteilungszeitraums anschließt, in den Ruhestand oder in die Freistellungsphase der Altersteilzeit tritt. Dies gilt nicht, wenn die Beamtin bzw. der Beamte noch nicht die Endstufe (Art. 30 Abs. 2 Satz 1 BayBesG entsprechend) in seiner Besoldungsgruppe erreicht hat.
Nicht mehr beurteilt wird außerdem, wer spätestens im Laufe des Kalenderjahres, das an das Ende des Beurteilungszeitraums anschließt, das 58. Lebensjahr vollendet und eine Erklärung zum Verzicht auf eine Beurteilung abgegeben hat. Dies gilt nicht, wenn das Katholische Schulwerk oder der Schulträger eine Beurteilung fordert.

c) Bei Lehrkräften, die im letzten Jahr des Beurteilungszeitraums in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen werden, entfällt die periodische Beurteilung.

4.3. Zwischenbeurteilung

Die Zwischenbeurteilung soll nur sicherstellen, dass die während eines nicht unerheblichen Zeitraums gezeigte Leistung, Eignung und Befähigung der Lehrkraft bei der nächsten periodischen Beurteilung berücksichtigt werden kann.
Wechselt eine Lehrkraft an eine andere Schule oder an eine nicht mit unterrichtlichen Aufgaben befasste Stelle, erstellt die oder der bisher zuständige Beurteilende eine Zwischenbeurteilung, wenn die Lehrkraft mindestens ein Schulhalbjahr an der Schule tätig war und im letzten Schulhalbjahr ihrer Tätigkeit nicht dienstlich beurteilt worden ist. Ist die aufnehmende Stelle eine andere Schule im Anwendungsbereich des ABD, erhält diese – sowie bei einem Wechsel des Schulträgers im Anwendungsbereich des ABD auch der aufnehmende Schulträger – einen Abdruck der Zwischenbeurteilung, gegebenenfalls mit einer Abschrift dagegen erhobener schriftlicher Einwendungen; führt die Überprüfung der Zwischenbeurteilung zu deren Abänderung, so wird die

aufnehmende Schule hiervon verständigt.
Im Fall einer Beurlaubung oder Freistellung vom Dienst ist eine Zwischenbeurteilung nur dann zu erstellen, wenn zum Beginn der Beurlaubung oder Freistellung mindestens ein Schulhalbjahr seit dem Ende des der letzten dienstlichen Beurteilung zugrunde liegenden Zeitraums (oder bei Lehrkräften als Beamtinnen und Beamte des Katholischen Schulwerks seit dem Ende der Probezeit vergangen ist [Art. 57 LlbG entsprechend]) und die Lehrkraft bei der (nächsten) periodischen Beurteilung aufgrund der Dauer der Beurlaubung oder Freistellung nicht beurteilt wird oder die (nächste) periodische Beurteilung hinausgeschoben wird.
Zwischenbeurteilungen sind ohne Gesamturteil, im Übrigen aber – soweit möglich – in derselben Form wie eine periodische Beurteilung zu erstellen. Im Gegensatz dazu sind Zwischenbeurteilungen während der Probezeit ebenfalls ohne Gesamturteil, aber in derselben Form wie eine Probezeitbeurteilung zu erstellen.
Sofern eine Lehrkraft in der gleichen Besoldungsgruppe und auf dem gleichen Dienstposten zuletzt periodisch oder gemäß Nr. 4.2.1 Buchst. c beurteilt worden ist, genügt es für die Zwischenbeurteilung, wenn auf einem besonderen Blatt ergänzend zu der letzten periodischen Beurteilung vermerkt wird, ob und in welcher Hinsicht sich in der Zwischenzeit die für die Beurteilung der Lehrkraft maßgeblichen Gesichtspunkte geändert haben.
Ist wegen Unterschreitung der vorstehend genannten Zeiträume keine Zwischenbeurteilung zu erstellen, soll auf einem besonderen Blatt ergänzend zu der letzten periodischen Beurteilung vermerkt werden, ob und in welcher Hinsicht sich in dieser Zeit die für die Beurteilung der Lehrkraft maßgeblichen Gesichtspunkte geändert haben.

4.4 Einschätzung während der Probezeit und Probezeitbeurteilung (nur für Beamtinnen und Beamte des Katholischen Schulwerks)

a) Nach der Hälfte der regelmäßigen Probezeit ist unter Verwendung des Formulars „Einschätzung während der Probezeit“ eine Einschätzung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorzunehmen. Dies gilt nicht für Lehrkräfte, die für eine Verkürzung der Probezeit in Betracht kommen. Sofern an dem erfolgreichen Abschluss der Probezeit Zweifel bestehen, sind diese, ihre Ursachen und die Möglichkeiten der Abhilfe deutlich herauszustellen.
b) Lehrkräfte im Beamtenverhältnis auf Probe sind gegen Ende der Probezeit unter Verwendung des Formulars „Probezeitbeurteilung“ zu beurteilen. Probezeitbeurteilungen dienen primär der Feststellung, ob die betreffenden Lehrkräfte nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit geeignet sind. Sie sind eine verbale, im Rahmen der Beurteilungsmerkmale abzugebende Stellungnahme, ob sich die Lehrkraft während der Probezeit bewährt hat und ihre Eignung für eine Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit gegeben ist. Probezeitbeurteilungen sind mit den Bewertungsstufen „Geeignet“, „Noch nicht geeignet“ oder „Nicht geeignet“ abzuschließen. Eine Äußerung über die dienstliche Verwendbarkeit entfällt.
Kommt die Lehrkraft für eine Abkürzung der Probezeit infrage, ist außerdem zu würdigen, ob ihre Leistungen – gemessen an denen der übrigen Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe im Beamtenverhältnis auf Probe – erheblich über dem Durchschnitt liegen. In diesem Fall ist die Probezeitbeurteilung rechtzeitig vorzunehmen.

4.5 Anlassbeurteilung

Für eine Lehrkraft, die sich für eine Funktion bewirbt, ist unter Verwendung des Formulars „Anlassbeurteilung“ eine Anlassbeurteilung zu erstellen (Art. 54 Abs. 1 Satz 2 LlbG entsprechend), wenn

1. noch keine periodische Beurteilung der Bewerberin bzw. des Bewerbers erfolgt ist,
2. die letzte dienstliche Beurteilung der Bewerberin bzw. des Bewerbers länger als vier Jahre zurückliegt,
3. die Bewerberin bzw. der Bewerber seit der letzten dienstlichen Beurteilung befördert wurde,
4. die Bewerberin bzw. der Bewerber mit einer Funktionstätigkeit, insbesondere mit der Wahrnehmung amtsprägender Funktionen betraut wurde, deren Ausübung im Rahmen der letzten dienstlichen Beurteilung noch nicht gewürdigt werden konnte,
5. sich die Leistungen der Bewerberin bzw. des Bewerbers im Vergleich zur letzten dienstlichen Beurteilung im Hinblick auf die angestrebte Funktion wesentlich verändert haben.

Anlassbeurteilungen sind zudem auf Anforderung der überprüfenden Stelle zu erstellen.

4.6 Zuständigkeit

a) Die dienstlichen Beurteilungen der Lehrkräfte erstellt und unterzeichnet die Schulleiterin oder der Schulleiter. Treten Schulleiterinnen oder Schulleiter in den Ruhestand, in die Freistellungsphase der Altersteilzeit, oder werden sie an eine andere Dienststelle versetzt, haben sie der Nachfolgerin bzw. dem Nachfolger aussagekräftige Unterlagen zu übergeben, welche die Erstellung einer ordnungsgemäßen dienstlichen Beurteilung ermöglichen.
b) Vom Staat zugewiesene bzw. beurlaubte Lehrkräfte werden von der Schulleiterin oder dem Schulleiter der Stammschule im Benehmen mit der Schulleiterin oder dem Schulleiter der aufnehmenden Schule beurteilt. War die Lehrkraft während des Beurteilungszeitraums länger als sechs Monate mit mehr als der Hälfte der Unterrichtspflichtzeit beurlaubt bzw. zugewiesen, hat die oder der Beurteilende bei der Schulleitung der aufnehmenden Schule einen Beurteilungsbeitrag einzuholen.
c) Vor der Erstellung der dienstlichen Beurteilung von hauptamtlichen Lehrkräften mit der Lehramtsbefähigung für das Fach „Katholische Religionslehre“ hat sich die Schulleiterin oder der Schulleiter mit dem örtlich zuständigen Ordinariat (Schulreferat), vor der Erstellung von dienstlichen Beurteilungen von hauptamtlichen Lehrkräften mit der Lehramtsbefähigung für das „Fach Evangelische Religionslehre“ mit dem örtlich zuständigen Dekanat in Verbindung zu setzen mit der Bitte um Mitteilung, ob von dort Gesichtspunkte zur dienstlichen Beurteilung vorgetragen werden. Die kirchlichen Behörden können eine Vertreterin bzw. einen Vertreter zum Unterrichtsbesuch entsenden. Die Beobachtungen und Erkenntnisse der kirchlichen Stellen können der oder dem Beurteilenden als Material für die Beurteilung zur Verfügung gestellt werden. Die Verantwortung für die dienstliche Beurteilung trägt auch in diesen Fällen allein die Schulleiterin bzw. der Schulleiter.

Der Beurteilung ist der Satz „Die kirchliche Oberbehörde wurde gehört“ hinzuzufügen.

4.7 Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei der Erstellung der Beurteilung der Lehrkräfte ist weder vorgesehen noch zulässig. Die Tatsache der anstehenden Beurteilung kann nach § 27 Abs. 1 Satz 1 MAVO generell mit der Mitarbeitervertretung erörtert werden. Das Beschwerderecht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 26 Abs. 3 Nr. 2 MAVO bleibt unberührt.

4.8 Eröffnung der dienstlichen Beurteilung

Der für die Lehrkraft vorgesehene Abdruck der Beurteilung ist dieser eine Woche vor Eröffnung der Beurteilung zuzuleiten. Die dienstliche Beurteilung wird der Lehrkraft von der oder dem Beurteilenden eröffnet. Die Eröffnung der dienstlichen Beurteilung beurlaubter bzw. zugewiesener Lehrkräfte und Fachlehrkräfte kann auf die Schulleiterin bzw. den Schulleiter, die bzw. der den Beurteilungsvorschlag erstellt hat, delegiert werden. Die dienstliche Beurteilung ist mit der Lehrkraft zu besprechen. Bei diesem Beurteilungsgespräch soll auf den wesentlichen Inhalt der Beurteilung eingegangen werden. Dadurch können Missverständnisse ausgeräumt und der Lehrkraft Hilfen gegeben werden, wie sie etwa aufgetretene Schwächen beseitigen kann.

4.9 Einwendungen gegen die dienstliche Beurteilung

Der Lehrkraft wird für etwaige Einwendungen eine Überlegungsfrist von drei Wochen nach der Eröffnung eingeräumt. Die Lehrkraft soll etwaige Einwendungen innerhalb dieses Zeitraums erheben, damit deren Berücksichtigung im Überprüfungsverfahren sichergestellt ist. Nach Ablauf dieser Frist wird die Beurteilung der überprüfenden Behörde vorgelegt.
Die Einwendungen der Lehrkraft sind der überprüfenden Stelle – bei verbeamteten Lehrkräften dem Katholische Schulwerk, bei arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften dem Schulträger – mit einer Stellungnahme der oder des Beurteilenden vorzulegen. Diese Stellungnahme soll sich mit den erhobenen Einwendungen auseinandersetzen und keine Ergänzung der dienstlichen Beurteilung darstellen. Bei Einwendungen gegen eine Zwischenbeurteilung sind gleichzeitig Kopien der Zwischenbeurteilung und der Stellungnahme der oder des Beurteilenden der aufnehmenden Schule bzw. dem aufnehmenden Schulamt zur Kenntnis zuzuleiten.
Nach Ablauf der Drei-Wochen-Frist erhobene Einwendungen der Lehrkraft sind der überprüfenden Stelle nachzureichen und zu berücksichtigen, soweit dies noch möglich ist.

4.10 Überprüfung der dienstlichen Beurteilung

a) Die Überprüfung der dienstlichen Beurteilungen – periodische Beurteilung, Zwischenbeurteilung, Einschätzung während der Probezeit, Probezeitbeurteilung, Anlassbeurteilung – dient der Einhaltung des Gebots einer gleichmäßigen Handhabung der Beurteilungsgrundsätze.
b) Eine abgeänderte dienstliche Beurteilung ist spätestens drei Monate nach der Überprüfung der Lehrkraft nochmals zu eröffnen (vgl. Art. 61 Abs. 1 Satz 5 LlbG entsprechend); der überprüfenden Stelle ist hierüber zu berichten. Die Lehrkraft bestätigt durch ihre Unterschrift die Eröffnung der geänderten Beurteilung. Der Lehrkraft ist ein Abdruck der geänderten Beurteilung auszuhändigen.
Wird den Einwendungen nicht entsprochen, so ist die Lehrkraft vom Ergebnis der Überprüfung ihrer Einwendungen zu verständigen. In diesem Fall oder bei der nochmaligen Eröffnung ist der Lehrkraft die zu ihren Einwendungen erfolgte schriftliche Stellungnahme der oder des Beurteilenden bekannt zu geben. Diese Stellungnahme ist der Lehrkraft in Kopie auszuhändigen.
Die Beurteilung ist mit dem Vermerk über ihre Eröffnung zu den Personalakten zu nehmen.

5. Leistungsfeststellung

5.1 Fallgestaltungen

In entsprechender Anwendung des Art. 62 Abs. 1 Satz 1 LlbG sollen Leistungsfeststellungen, die für die Entscheidungen entsprechend Art. 30 Abs. 3 Sätze 1 und 3 BayBesG sowie entsprechend Art. 66 Abs. 2 BayBesG erforderlich sind, soweit möglich, mit der periodischen Beurteilung verbunden werden. Es handelt sich dabei um folgende Konstellationen:

a) Regelmäßiger Stufenaufstieg bzw. Stufenstopp: Feststellung, ob die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen erfüllt bzw. nicht erfüllt sind (Art. 62 Abs. 3 LlbG, Art. 30 Abs. 3 Sätze 1 und 3 BayBesG entsprechend),
b) Leistungsstufe: Feststellung, ob dauerhaft herausragende Leistungen vorliegen (Art. 62 Abs. 2 LlbG, Art. 66 Abs. 2 BayBesG entsprechend).

Für die Leistungsfeststellung im Rahmen des Beurteilungsvordrucks ist der entsprechende Vordruck zu verwenden. Für die gesonderte Leistungsfeststellung ist der entsprechende Vordruck zu verwenden.

5.2 Gegenstand der Leistungsfeststellung

Gegenstand der Feststellung sind die Kriterien der fachlichen Leistung gemäß Nr. 2.2.1.

a) Regelmäßiger Stufenaufstieg
Entsprechend Art. 30 Abs. 2 BayBesG steigt das Grundgehalt in regelmäßigen Zeitabständen (bis zum Erreichen der Endstufe) an, wenn die Lehrkraft die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen erfüllt. Bezugspunkt für die entsprechend Art. 30 Abs. 3 Satz 1 BayBesG erforderliche Leistungsfeststellung ist grundsätzlich das jeweilige Amt im statusrechtlichen Sinn, das die Lehrkraft am Beurteilungsstichtag bzw. dem Stichtag der gesonderten Leistungsfeststellung innehat. Die Mindestanforderungen gelten regelmäßig als erfüllt, wenn die Lehrkraft im Gesamturteil der fachlichen Leistung (Leistungsfeststellung) mindestens die dafür in Nr. 6 Abs. 4 Satz 3 ABD Teil B, 4.1. geforderte Bewertungsstufe erzielt hat. Bei der Entscheidung sind sämtliche zurechenbaren Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Es handelt sich dabei insbesondere darum,

– ob Leistungsmängel der Lehrkraft zugerechnet werden können; dies ist insbesondere nicht der Fall, wenn sie auf eine Krankheit oder auf eine Schwerbehinderung zurückzuführen sind,

– inwieweit die gezeigten Leistungen von dem allgemeinen Durchschnitt abweichen,

– wie lange Leistungsmängel während des Beurteilungszeitraums bestanden haben,

– ob zu erwarten ist, dass Leistungsmängel auch ohne Maßnahmen durch die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten behoben werden.

Die Grundsätze der „Fürsorgerichtlinien“ sind zu beachten.

Eine gesonderte Berücksichtigung der oben genannten Umstände bei der Leistungsfeststellung ist nur insoweit möglich, als diese nicht bereits Eingang bei der Bewertung der entsprechend Art. 58 Abs. 3 Nr. 1, Abs. 6 Satz 2 LlbG maßgeblichen Beurteilungskriterien gefunden haben (vgl. Nr. 2.3.5; keine doppelte Berücksichtigung). Durch die Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls ist gewährleistet, dass unberechtigte Benachteiligungen verhindert werden, und auf die Besonderheiten von Einzelfällen eingegangen werden kann.

b) Stufenstopp
Es kann nicht festgestellt werden, dass die Mindestanforderungen erfüllt sind, weil die Lehrkraft nicht im Gesamturteil der fachlichen Leistung (Leistungsfeststellung) gemäß Nr. 2.3.1 mindestens die dafür in Nr. 6 Abs. 4 Satz 3 ABD Teil B, 4.1. geforderte Bewertungsstufe erzielt hat, ist gesetzliche Folge des Art. 30 Abs. 3 BayBesG in entsprechender Anwendung das Verbleiben in der bisherigen Stufe.
Der regelmäßige Stufenaufstieg darf einer Lehrkraft nur versagt werden, wenn sie rechtzeitig vorher auf die Leistungsmängel ausdrücklich hingewiesen worden ist (Art. 62 Abs. 4 Satz 2 LlbG entsprechend). Dies soll der betroffenen Lehrkraft die Chance geben, Leistungsmängel rechtzeitig zu beheben und gleichzeitig aufzeigen, dass finanzielle Einbußen hingenommen werden müssen, wenn die Leistungen nicht gesteigert werden. Inhalt und Zeitpunkt des Hinweises sind im Personalakt zu

vermerken.
Unterbleibt eine positive Feststellung entsprechend Art. 62 Abs. 3 LlbG, ist dies der Lehrkraft gegenüber – in entsprechender Anwendung des Art. 39 Abs. 1 Satz 2 BayVwVfG – zu begründen. Eine Abschrift der Mitteilung der Gründe ist in den Personalakt aufzunehmen.
Entsprechend Art. 62 Abs. 5 LlbG wird regelmäßig überprüft, ob nunmehr die Mindestanforderungen entsprechend Art. 30 Abs. 3 Satz 1 BayBesG vorliegen.
Dies ermöglicht dem Dienstherrn flexibel auf die Leistungen der Lehrkraft nach einem Anhalten in der Stufe zu reagieren und gibt der betroffenen Lehrkraft die Chance und den Anreiz schnell die Leistungen zu steigern.
Wird festgestellt, dass die Mindestanforderungen nicht erfüllt sind (Stufenstopp), sind die Leistungen im Rahmen einer gesonderten Leistungsfeststellung in Abständen von jeweils einem Jahr nach Beginn des Stufenstopps erneut zu überprüfen (Art. 62 Abs. 5 Satz 1 LlbG entsprechend). Sofern zu diesem Zeitpunkt zugleich eine periodische Beurteilung erstellt wird, wird die Überprüfungsfeststellung mit dieser verbunden (Art. 62 Abs. 5 Satz 4 LlbG entsprechend). Einer gesonderten Leistungsfeststellung bedarf es auch dann, wenn eine Leistungsfeststellung für die Entscheidungen entsprechend Art. 30 Abs. 3 Sätze 1 und 3 BayBesG sowie entsprechend Art. 66 Abs. 2 BayBesG erforderlich ist, eine periodische Beurteilung jedoch nicht vorgeschrieben ist.

c) Leistungsstufe
Entsprechend Art. 62 Abs. 2 LlbG kommen für die Vergabe einer Leistungsstufe entsprechend Art. 66 Abs. 1 BayBesG nur diejenigen Lehrkräfte in Betracht, die in den Kriterien der fachlichen Leistung gemäß Nr. 2.2.1 die jeweils in der Vergleichsgruppe höchst vergebenen Bewertungen erhalten haben.
Für die Probezeitbeamtinnen und Probezeitbeamten gilt Art. 62 Abs. 2 Satz 2 in Verbindung mit Abs. 1 Satz 5 LlbG entsprechend.
Von einer Festlegung genau bestimmter Kriterien wurde abgesehen, um die Entscheidung der oder des Dienstvorgesetzten nicht zu beschränken. Dies garantiert das notwendige Maß an Gerechtigkeit im Einzelfall.
In entsprechender Anwendung des Art. 66 Abs. 2 Satz 2 BayBesG entscheidet die zuständige Stelle auf der Grundlage der Leistungsfeststellung im Rahmen einer weiteren Auswahlentscheidung (Vergabeentscheidung) über die tatsächliche Vergabe einer Leistungsstufe und deren Dauer. Der Beginn der Leistungsstufe kann bei jeder Lehrkraft individuell bestimmt werden. Letzteres ist nicht Gegenstand der Leistungsfeststellung. Auf Art. 62 Abs. 2 Sätze 3 und 4 LlbG wird verwiesen.

5.3 Leistungsfeststellungen während der Probezeit

Sofern während der Probezeit Leistungsfeststellungen entsprechend Art. 30 Abs. 3, Art. 66 Abs. 2 BayBesG erforderlich werden, können diese mit der Einschätzung bzw. der Probezeitbeurteilung verbunden werden (Art. 62 Abs. 1 Satz 4 LlbG entsprechend).
Für Leistungsfeststellungen während der Probezeit gelten abweichend die für die Einschätzung bzw. die Probezeitbeurteilung maßgebenden Bewertungsmaßstäbe (Art. 62 Abs. 1 Satz 5 in Verbindung mit Art. 55 Abs. 1 Satz 1 bzw. Art. 55 Abs. 2 Satz 2 LlbG entsprechend).

5.4 Zusammentreffen von Zeiten aktiver Dienstleistung und von berücksichtigungsfähgen Zeiten

Treffen in einem Beurteilungszeitraum Zeiten aktiver Dienstleistung mit Zeiten entsprechend Art. 31 Abs. 3 BayBesG zusammen, während der entsprechend Art. 30 Abs. 3 Satz 5 BayBesG die mit dem

Amt verbundenen Mindestanforderungen als erfüllt gelten, ist im Wege einer Gesamtwürdigung des Beurteilungszeitraums zu entscheiden, ob insgesamt davon ausgegangen werden kann, dass die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen erfüllt sind.

5.5 Zuständigkeit und Verfahren

Die Zuständigkeiten richten sich in allen in Nrn. 5.1 und 5.2 genannten Fällen nach Nr. 4.6. Hinsichtlich des Verfahrens finden die in Nr. 4 für die dienstliche Beurteilung getroffenen Regelungen entsprechende Anwendung.

5.6 Maßstab

Leistungsfeststellungen können ihrer Funktion nur gerecht werden, wenn sie nach objektiven Gesichtspunkten erstellt werden und ein möglichst zutreffendes, ausgewogenes und umfassendes Bild von den Leistungen der Beamtinnen und Beamten geben. Die Nr. 2.2.1 findet entsprechende Anwendung, soweit es um die Feststellung der fachlichen Leistung geht.

5.7 Wirksamkeit

Bezüglich des Beginns der Wirksamkeit einer Leistungsfeststellung ist auf den Beginn des Monats abzustellen, der auf den Monat, in dem die Leistungsfeststellung eröffnet worden ist, folgt. Sofern die Leistungsfeststellung mit der periodischen Beurteilung verbunden ist, ist maßgeblich der Monat der Eröffnung der periodischen Beurteilung. Eine Leistungsfeststellung, die mit einer periodischen Beurteilung verbunden ist, gilt bis zur nächsten periodischen Beurteilung. Eine gesonderte Leistungsfeststellung ist wirksam bis zur ersten oder nächsten periodischen Beurteilung, bzw., wenn eine solche nicht erfolgt, bis zur nächsten gesonderten Leistungsfeststellung.
Unterbleibt eine positive Leistungsfeststellung (Stufenstopp), so treten die Rechtsfolgen entsprechend Art. 30 Abs. 3 Satz 3 BayBesG mit dem Beginn des Monats ein, der auf den Monat folgt, in dem die periodische Beurteilung bzw. die gesonderte Leistungsfeststellung eröffnet worden ist. Jeweils nach einem Jahr ab Eintritt der Rechtsfolgen entsprechend Art. 30 Abs. 3 Satz 3 BayBesG wird erneut überprüft, ob die Lehrkraft nunmehr die Mindestanforderungen erfüllt. Wenn dies der Fall ist, erfolgt eine positive Leistungsfeststellung; andernfalls wird festgehalten, dass die Leistung nach wie vor nicht den Mindestanforderungen entspricht.

5.8 Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung

Für das Verfahren bei Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung findet Nr. 4.9 entsprechende Anwendung.

Anlage D: Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen - Abschnitt B

Anlage D: Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen

Abschnitt B: Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen

1. Allgemeines

1.1 Die Schulleiterinnen und Schulleiter haben ein breiteres Aufgabenspektrum als Lehrkräfte. Diesem Umstand müssen die Beurteilungsrichtlinien Rechnung tragen. Die Grundsätze und Regelungen im Abschnitt A dieser Beurteilungsrichtlinien gelten, insoweit als auf sie Bezug genommen wird.

1.2 Dienstliche Beurteilungen erfüllen im Wesentlichen folgende Zwecke:

1.2.1 Dienstliche Beurteilungen haben zum Ersten die Aufgabe, der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter zu zeigen, welches Bild ihrer Leistung, Eignung und Befähigung das Katholische Schulwerk in Bayern/der Schulträger innerhalb des Beurteilungszeitraums von ihr bzw. ihm gewonnen hat. Die dienstliche Beurteilung ist somit ein Instrument der Personalführung und der Qualitätssicherung.

1.2.2 Zum Zweiten soll durch die dienstlichen Beurteilungen regelmäßig ein vergleichender Überblick über das Leistungspotenzial der Schulleiterinnen bzw. der Schulleiter ermöglicht werden, der die Grundlage für Auswahlentscheidungen über die weitere dienstliche Verwendung und das berufliche Fortkommen der Schulleiterinnen und Schulleiter darstellt.

1.2.3 Die dienstliche Beurteilung ist zum Dritten eine maßgebliche Grundlage für die für Entscheidungen entsprechend Art. 30 Abs. 3 Sätze 1 und 3 und Art. 66 Abs. 2 des Bayerischen Besoldungsgesetzes (BayBesG) notwendige Leistungsfeststellung.

1.3 Grundsätze der Beurteilung

1.3.1 Beurteilen heißt, Beobachtungen und Erkenntnisse unter bestimmten Gesichtspunkten zu bewerten. Um eine fundierte Einschätzung der Leistung einer Schulleiterin bzw. eines Schulleiters zu ermöglichen, sollen sich die in Nr. 4.4 genannten, an der Beurteilung maßgeblich beteiligten Personen ein Bild vor Ort machen. Die Einzelbeobachtungen müssen jeweils nach ihrer Bedeutung eingeordnet und gewichtet werden.

1.3.2 Dienstliche Beurteilungen erfüllen ihren Zweck nur, wenn sie nach objektiven Gesichtspunkten, d. h. nach den Geboten der Gleichmäßigkeit, Gerechtigkeit und Sachlichkeit erstellt werden. Dazu gehört auch eine Vergleichbarkeit der Beurteilungsergebnisse auf Ebene der bayerischen (Erz-)Diözesen. Die Beurteilungen müssen ein möglichst zutreffendes, umfassendes und ausgewogenes Bild von den Leistungen und Fähigkeiten der Schulleiterinnen bzw. Schulleiter geben. Dementsprechend müssen in den Beurteilungen sowohl Stärken als auch Schwächen, soweit diese für die dienstliche Verwendbarkeit von Bedeutung sind oder sein können, zum Ausdruck kommen. Dabei ist zu vermeiden, dass erstmals zum Ende des Beurteilungszeitraums Mängel angesprochen werden. Sie sind gegebenenfalls rechtzeitig anzusprechen und Möglichkeiten zur Abhilfe aufzuzeigen, damit die Mängel abgestellt werden können. Das diesbezüglich Veranlasste ist zu dokumentieren.

2. Inhalt der Beurteilungen, Beurteilungsmaßstab und Bewertung

2.1 Beurteilungsmerkmale

Die dienstliche Beurteilung hat sich entsprechend Art. 58 Abs. 2 LlbG auf die Beurteilungsmerkmale der fachlichen Leistung sowie der Eignung und Befähigung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters zu erstrecken. Die Einzelmerkmale, die der Erfassung von Leistung, Eignung und Befähigung dienen und auf die jeweils einzugehen ist, werden im Folgenden aufgeführt. Ergänzt werden die staatlichen Beurteilungsmerkmale durch Leistungsbeschreibungen und -anforderungen, die in den „Qualitätskriterien für Katholische Schulen" (2009) grundgelegt sind. Die Erläuterungen der einzelnen Merkmale sind nicht abschließend; die Beurteilenden können gegebenenfalls auf weitere Gesichtspunkte eingehen. Zu bedenken ist, dass die der Erfassung der Beurteilungsmerkmale dienenden Gesichtspunkte nicht streng voneinander getrennt, sondern eng miteinander verknüpft sind und sich teilweise überschneiden.

2.1.1 Beurteilung der fachlichen Leistung

2.1.1.1 Arbeitserfolg

2.1.1.1.1 Arbeitsqualität

a) Bildung des katholischen Schulprofils

– Nutzung des Gestaltungsspielraums einer Schule in freier Trägerschaft,

– Förderung und Unterstützung des katholischen Profils, der Schulpastoral und des christlichen Lebens in Zusammenarbeit und Abstimmung mit der gesamten Schulfamilie (liturgische, spirituelle und zusätzliche Angebote; soziales Engagement),

– Förderung des Besuchs kirchlicher Veranstaltungen,

– Präsenz bei Schulgottesdiensten und ähnlichen Veranstaltungen,

– Integration und Inklusion von Menschen mit Behinderung,

– Förderung eines guten Schulklimas, einer Kultur der individuellen Anerkennung und Wertschätzung sowie guter Kommunikation,

– Steigerung der pädagogischen Wirksamkeit durch Angebote zum Gespräch und Gedankenaustausch bei pädagogischen, didaktischen, psychologischen, sozialen sowie juristischen Fragen und persönlichen Anliegen für alle Mitglieder der Schulfamilie.

b) Schulentwicklungsmaßnahmen

– Initiierung und Anregungen im Bereich der Schul- und Unterrichtsentwicklung, Teilnahme an Modellprojekten,

– Koordination und Kontrolle im Streben um eine hohe Qualität der Bildungs- und Erziehungsarbeit.

2.1.1.1.2 Beachtung von inhaltlichen und formalen Vorgaben

– Kompetenzen im Bereich Verwaltung, Recht, Personalplanung sowie Haushaltsplanung und Etatverwaltung unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Aspekte sowie der Privatschulfreiheit,

– Einhaltung der rechtlichen Vorgaben (insbesondere bei dienstlichen Beurteilungen und im arbeitsrechtlichen Bereich

2.1.1.1.3 Unterrichtliche Tätigkeit (entsprechend dem ausgeübten Umfang)

– Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung

– Unterrichtserfolg

– Erzieherisches Wirken

Die Kriterien für die Beurteilung der unterrichtlichen Leistungen entsprechen den Beurteilungsrichtlinien in Abschnitt A Nr. 2.2.1 dort Nrn. 1 bis 3 genannten.

2.1.1.2 Führungs- und Vorgesetztenverhalten

a) Prioritätensetzung und klare Zielvorgaben an alle Beteiligten, Koordination und Kontrolle im Streben um eine hohe Qualität der Bildungs- und Erziehungsarbeit (zielgerichtete Konferenzen und Besprechungen, pädagogische Konferenzen und Tage; schulinterne Fortbildungen)

b) Organisations- und Planungsvermögen

– Planung des Schuljahres,

– Effizienz der Arbeitsorganisation (geregelte Zuständigkeiten, verbindlich geregelte Arbeitsabläufe, etablierte Richtlinien für die Weitergabe von Informationen),

– Einbindung der Funktionsträger (Delegierungsgrad) einer Mittleren Führungsebene und der nicht unterrichtenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

– Unterstützung der Lehrkräfte mit deren besonderen Fähigkeiten und Fertigkeiten bei der Verwirklichung des pädagogischen Konzeptes der Schule,

– Personalentwicklung (z. B. mit Mitarbeitergesprächen, Zielvereinbarungen, Beurteilungen, Beförderungen, Veranlassung von Fortbildungen),

– Kompetenz- und Entwicklungsförderung der Lehrkräfte,

– Förderung der Zusammenarbeit innerhalb des Kollegiums und Schaffung kooperativer Arbeitsstrukturen auch mit dem nicht unterrichtenden Personal,

– Sorge um die Räumlichkeiten.

c) Motivation und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

– Verantwortung für das Schulklima durch die Förderung einer Kultur der individuellen Anerkennung und Wertschätzung, durch Maßnahmen bei der Integration der (neuen) Lehrkräfte in das Kollegium, durch die Förderung des interdisziplinären Dialogs und der guten Kommunikation aller am Schulleben Beteiligten,

– Integration und Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung und/oder Migrationshintergrund,

– Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Familie und Beruf zu vereinbaren,

– Unterstützung der Lehrkräfte, ihre besonderen Fähigkeiten und Fertigkeiten in die Schule einzubringen,

– Förderung und Entwicklung der Kompetenzen der Lehrkräfte,

– Kollegiale Beratung und/oder Supervision,

– Unterstützung und Förderung von Maßnahmen zur Arbeitsmotivation der Lehrkräfte,

– Unterstützung und Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

d) Kooperationsverhalten

– Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit allen Mitgliedern der Schulfamilie,

– Enge Zusammenarbeit mit der Mitarbeiter- und Schwerbehindertenvertretung,

– Regelmäßige Gesprächstermine mit allen Lehrkräften,

– Partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Elternvertretung und Schulleitung,

– Gute Erreichbarkeit und Kommunikationspolitik,
– Information des Kollegiums über grundlegende Angelegenheiten der Schulverwaltung und -organisation,
– Informationsverhalten gegenüber dem Katholischen Schulwerk und dem Schulträger,
– Unterstützung der Beratungs- und Verbindungslehrkräfte,
– Zusammenarbeit mit außerschulischen Kooperationspartnern,
– Kontakte zu anderen Schulen/Kindertageseinrichtungen, auch zu aufnehmenden und abgebenden Schulen,
– Partnerschaften mit anderen Schulen, auch ausländischen, insbesondere katholischen,
– Kontakte zur Pfarrgemeinde, zum Bistum, zu Einrichtungen kirchlicher Jugendarbeit,
– Zusammenarbeit mit Schulen anderer christlicher Konfessionen,
– Kooperation mit Schulaufsicht und sonstigen Behörden und Ämtern,
– Präsenz bei schulischen Veranstaltungen.

e) Qualitätssicherung
– Evaluationen (z. B. Interne/Externe Evaluation, Unterrichtsfeedback durch Schülerinnen und Schüler, kollegiale Unterrichtsbesuche),
– Personalauswahl,
– Fortbildungen (Konzepte zur Auswahl von Fortbildungen, zur Weitergabe von Wissen und Erfahrungen und zur Bereitstellung von Unterlagen/Dokumentationen).

f) Lösen/Bewältigen von schwierigen Situationen und Konflikten
– Konfliktlösungskompetenz im Umgang mit allen Mitgliedern der Schulfamilie,
– Zusammenarbeit mit Beratungs- und Verbindungslehrkräften,
– Partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Erziehungsberechtigten sowie Elternvertretung und Schulleitung,
– Zusammenarbeit mit Stellen zur Prävention und Krisenbewältigung,
– Erstellung von Krisen- und Notfallplänen,
– Erreichbarkeit und Verfügbarkeit in Notfällen.

g) Vertretung der Schule nach außen
– Wahrnehmung von Repräsentationsaufgaben,
– Vertretung des katholischen Profils der Schule nach außen,
– Organisation einer systematischen Öffentlichkeitsarbeit.

h) Präsenz an der Schule (vgl. auch KLDO)

2.1.2 Eignung und Befähigung

– Fleiß,
– Entscheidungsfreude,
– Verantwortungsbereitschaft,
– Kommunikationsfähigkeit,
– Aufgeschlossenheit für neue Aufgaben,
– Belastbarkeit,

– Bereitschaft zur Fortbildung.

2.1.3 Ergänzende Bemerkungen

Hier kann das durch die Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale von der beurteilten Schulleiterin bzw. dem beurteilten Schulleiter gezeichnete Bild durch ergänzende Bemerkungen, insbesondere zur Einschätzung der Persönlichkeit, die in den beiden Blöcken „fachliche Leistung und „Eignung/Befähigung noch nicht ausreichenden Niederschlag gefunden haben, aber in die Gesamtwürdigung einbezogen werden sollen, abgerundet werden. Hierzu zählt auch der Fall, dass eine Schwerbehinderte bzw. ein Schwerbehinderter trotz der mit der Behinderung verbundenen Erschwernis gute oder gar herausragende Leistungen erbringt.

Desgleichen sollen besondere Leistungen der Schulleiterin bzw. des Schulleiters im Beurteilungszeitraum vermerkt werden. Dabei kann auch auf wissenschaftliche, schriftstellerische oder künstlerische Leistungen eingegangen werden. Tätigkeiten im kirchlichen Bereich (z. B. Pfarrgemeinde, Verbände, Jugendarbeit) sind zu erwähnen. Ebenso können Tätigkeiten im öffentlichen Leben, vor allem auch ehrenamtliche, erwähnt werden.

Wenn und soweit sich beurteilungsrelevante Einzelmerkmale wie Teamverhalten, Führungsverhalten, Organisationsfähigkeit, Einsatz und Verantwortungsbereitschaft, die auch bei der Betreuung und Pflege von Kindern, Kranken oder alten Menschen sowie bei der Ausübung eines Ehrenamtes erworben bzw. vertieft werden können, erkennbar im dienstlichen Verhalten äußern, finden sie ihren Niederschlag in einer entsprechenden Bewertung der einzelnen Beurteilungskriterien.

Disziplinarmaßnahmen oder missbilligende Äußerungen einer bzw. eines Dienstvorgesetzten oder Vorgesetzten sowie Hinweise auf Strafen oder Geldbußen, die im Strafverfahren oder Bußgeldverfahren verhängt wurden, sind nicht in der Beurteilung zu vermerken. Die Nichtaufnahme bedeutet nicht, dass ein Verhalten, das zur Verhängung einer Disziplinarmaßnahme oder einer dienstaufsichtlichen Maßnahme oder Ähnlichem geführt hat, bei der Würdigung des Gesamtbildes in der Beurteilung unbeachtet bleibt.

Soweit Veranlassung besteht, sollte hier auch angegeben werden, ob Umstände vorliegen, welche die Beurteilung erschwert haben und den Wert der Beurteilung einschränken können (z. B. längere Krankheiten, schlechter Gesundheitszustand der bzw. des zu Beurteilenden). Auf einen Abfall oder eine Steigerung der Leistungen in der Berichtszeit und ggf. – soweit bekannt – deren Ursachen ist ein zugehen.

2.2 Beurteilungsmaßstab und Bewertung

2.2.1 Die dienstliche Beurteilung soll die Leistung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters in Bezug auf ihre Funktion und im Vergleich zu anderen Schulleiterinnen und Schulleitern derselben Besoldungsgruppe objektiv darstellen.

2.2.2 Bewertung

2.2.2.1 Die Bewertung erfasst die Einzelmerkmale. Besonders gute sowie verbesserungsbedürftige Merkmale werden gegebenenfalls gekennzeichnet und unter Punkt 5 „Hinweise zu den angekreuzten Merkmalen“ des Beurteilungsformulars wertend beschrieben.

2.2.2.2 Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass die Schulleiterin bzw. der Schulleiter die an die Leiterin bzw. den Leiter einer katholischen Schule gestellten Anforderungen erfüllt. Eine entsprechende Anwendung von Art. 30 Abs. 3 BayBesG erfolgt, wenn die Schulleiterin bzw. der

Schulleiterin die an die Leiterin bzw. den Leiter einer katholischen Schule gestellten Mindestanforderungen nicht erfüllt. Bei Feststellung von dauerhaft herausragenden Leistungen kann eine Leistungsstufe gewährt werden (Vgl. dazu Punkt 5 dieser Beurteilungsrichtlinien).

2.2.3 Im Beurteilungsbogen ist auch eine Aussage zur Schwerbehinderung (unter Angabe des Grades der Behinderung) zu treffen. Im Übrigen wird auf Abschnitt A Nr. 2.3.5 Bezug genommen.

3.Verwendungseignung

Sind Angaben dazu möglich, für welche weiteren dienstlichen Aufgaben und Funktionen die bzw. der beurteilte Schulleiterin bzw. Schulleiter in Betracht kommen (z. B. im Bereich der diözesanen Schulabteilungen oder des Katholischen Schulwerks), so sind diese bei dem Beurteilungsmerkmal „Verwendungseignung“ zu vermerken.

Die Beurteilungsaussagen müssen die Feststellung über die dienstliche Verwendungseignung tragen.

4. Periodische Beurteilungen

4.1 Beurteilungszeitraum

a) Der Beurteilungszeitraum umfasst bei Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks sowie bei arbeitsvertraglich beschäftigten Schulleiterinnen und Schulleitern grundsätzlich vier Kalenderjahre; er schließt an den Zeitraum der vorangegangenen Beurteilung an. Die Beurteilung ist unmittelbar nach dem Ende des Beurteilungszeitraums zu erstellen. Der Beurteilungszeitraum ist, abgesehen von begründeten Sonderfällen, auszuschöpfen.

b) Der erste Beurteilungszeitraum, der diesen Beurteilungsrichtlinien unterliegt, beginnt am 1. Januar 2011 und endet am 31. Dezember 2014.

c) Für Schulleiterinnen und Schulleiter, die im Lauf des letzten Jahres des Beurteilungszeitraums nach einer Abordnung oder Versetzung an eine nicht mit schulischen Aufgaben befasste Stelle oder nach einer Beurlaubung in den Schuldienst zurückkehren, sind Beurteilungen zum Ablauf eines Jahres nach der Rückkehr zu erstellen, es sei denn, die zurückkehrende Schulleiterin bzw. der zurückkehrende Schulleiter beantragt innerhalb von drei Monaten nach ihrer bzw. seiner Rückkehr, nur in die nächste periodische Beurteilung einbezogen zu werden, und diesem Antrag wird entsprochen. Sie unterliegen dann wieder der nächsten periodischen Beurteilung. Vorstehendes gilt sinngemäß für abgeordnete oder versetzte bzw. beurlaubte Schulleiterinnen und Schulleiter, die im Lauf des ersten oder zweiten Jahres eines Beurteilungszeitraums den Schuldienst wieder antreten.

d) Eine Beurteilung kann zurückgestellt werden, wenn gegen eine Schulleiterin bzw. einen Schulleiter ein Disziplinarverfahren eingeleitet oder ein gerichtliches Strafverfahren anhängig ist oder Vorermittlungen eingeleitet sind oder ein sonstiger in der Person der Schulleiterin bzw. des Schulleiters liegender wichtiger Grund vorliegt. Nach rechtskräftigem Abschluss des Verfahrens, der Einstellung der Ermittlungen oder dem Wegfall des sonstigen wichtigen Grundes ist die Beurteilung nachzuholen.

4.1.1 Zu beurteilender Personenkreis

a) Zu beurteilen sind alle Schulleiterinnen und Schulleiter bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 16 + AZ.

b) Nicht mehr beurteilt wird, wer im Laufe des Kalenderjahres, das an das Ende des Beurteilungszeitraums anschließt, in den Ruhestand oder in die Freistellungsphase der Altersteilzeit

tritt. Dies gilt nicht, wenn die Schulleiterin bzw. der Schulleiter noch nicht die Endstufe (Art. 30 Abs. 2 Satz 1 BayBesG) ihrer bzw. seiner Besoldungsgruppe erreicht hat.

4.2 Zwischenbeurteilung

Die Zwischenbeurteilung soll nur sicherstellen, dass die während eines nicht unerheblichen Zeitraums gezeigte Leistung, Eignung und Befähigung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters bei der nächsten periodischen Beurteilung berücksichtigt werden kann.

Wird eine Schulleiterin bzw. ein Schulleiter an eine andere Schule versetzt, erstellt die oder der bisher zuständige Beurteilende eine Zwischenbeurteilung, wenn die Schulleiterin bzw. der Schulleiter mindestens ein Schulhalbjahr an der Schule tätig war und im letzten Jahr der Tätigkeit dort nicht dienstlich beurteilt worden ist.

Im Fall einer Beurlaubung oder Freistellung vom Dienst ist eine Zwischenbeurteilung nur dann zu erstellen, wenn zum Beginn der Beurlaubung oder Freistellung mindestens ein Jahr seit dem Ende des der letzten dienstlichen Beurteilung zugrunde liegenden Zeitraums oder seit dem Ende der Probezeit vergangen ist (entsprechend Art. 57 LlbG) und die Schulleiterin bzw. der Schulleiter bei der (nächsten) periodischen Beurteilung aufgrund der Dauer der Beurlaubung oder Freistellung nicht beurteilt wird oder die (nächste) periodische Beurteilung hinausgeschoben wird.

Zwischenbeurteilungen sind ohne Gesamturteil, im Übrigen aber – soweit möglich – in derselben Form wie eine periodische Beurteilung zu erstellen.

Sofern eine Schulleiterin bzw. ein Schulleiter in der gleichen Besoldungsgruppe und auf dem gleichen Dienstposten zuletzt periodisch oder gemäß Nr. 4.1 Buchst. c beurteilt worden ist, genügt es für die Zwischenbeurteilung, wenn auf einem besonderen Blatt ergänzend zu der letzten periodischen Beurteilung vermerkt wird, ob und in welcher Hinsicht sich in der Zwischenzeit die für die Beurteilung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters maßgeblichen Gesichtspunkte geändert haben.

4.3 Anlassbeurteilung

Für Schulleiterinnen und Schulleiter, die sich für eine Funktion bewerben, ist eine Anlassbeurteilung zu erstellen (entsprechend Art. 54 Abs. 1 Satz 2 LlbG), wenn

1. die letzte dienstliche Beurteilung der Bewerberin bzw. des Bewerbers länger als vier Jahre zurückliegt,

2. die Bewerberin bzw. der Bewerber seit der letzten dienstlichen Beurteilung befördert wurde,

3. die Bewerberin bzw. der Bewerber mit einer Funktionstätigkeit, insbesondere mit der Wahrnehmung amtsprägender Funktionen, betraut wurde, deren Ausübung im Rahmen der letzten dienstlichen Beurteilung noch nicht gewürdigt werden konnte oder

4. sich die Leistungen der Bewerberin bzw. des Bewerbers im Vergleich zur letzten dienstlichen Beurteilung im Hinblick auf die angestrebte Funktion wesentlich verändert haben.

Anlassbeurteilungen können zudem erstellt werden, wenn dies aus besonderen dienstlichen Gründen erforderlich scheint.

4.4 Zuständigkeit

4.4.1

a) Für Schulleiterinnen und Schulleiter als Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern erfolgt die Beurteilung durch das Katholische Schulwerk in Bayern.

b) Für arbeitsvertraglich beschäftigte Schulleiterinnen und Schulleiter erfolgt die Beurteilung durch den Schulträger.

4.4.2 Treten am Beurteilungsverfahren beteiligte Personen in den Ruhestand, in die Freistellungsphase der Altersteilzeit oder werden sie versetzt, haben sie der Nachfolgerin bzw. dem Nachfolger aussagekräftige Unterlagen zu übergeben, welche die Erstellung einer ordnungsgemäßen dienstlichen Beurteilung ermöglichen.

4.5 Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei der Erstellung der Beurteilung der Schulleiterinnen und Schulleiter ist weder vorgesehen noch zulässig.

4.6 Eröffnung der dienstlichen Beurteilung

Die dienstliche Beurteilung wird der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter persönlich sowie mit dem Vermerk „vertraulich" gegen Empfangsbestätigung zugeleitet und hierdurch bekannt gegeben. In der Regel wird ein Beurteilungsgespräch geführt.

4.7 Einwendungen gegen die dienstliche Beurteilung

4.7.1 Der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter wird für etwaige Einwendungen eine Überlegungsfrist von drei Wochen eingeräumt. Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter soll etwaige Einwendungen innerhalb dieses Zeitraums erheben, damit deren Berücksichtigung im Überprüfungsverfahren sichergestellt ist.

a) Für Schulleiterinnen und Schulleiter als Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern gilt:

Die Einwendungen sind an das Katholische Schulwerk in Bayern zu richten.

b) Für arbeitsvertraglich beschäftigte Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen gilt:

Die Einwendungen sind an den jeweiligen Schulträger zu richten.

4.7.2 Nach Ablauf der Drei-Wochen-Frist erhobene Einwendungen sind zu berücksichtigen, soweit dies noch möglich ist.

4.7.3 Das vorgenannte Verfahren gilt auch für Zwischenbeurteilungen und Anlassbeurteilungen.

5. Leistungsfeststellung

Die Ausführungen zur Leistungsfeststellung bei den Lehrkräften in Abschnitt A Nrn. 5.1 und 5.2 finden auf die Leistungsfeststellungen bei den Schulleiterinnen und Schulleitern entsprechende Anwendung mit folgenden Maßgaben:

Die Anforderungen für einen Stufenaufstieg entsprechend Art. 30 Abs. 2 BayBesG gelten bei Schulleiterinnen bzw. Schulleitern allgemein als erfüllt.

Bei dauerhaft herausragenden Leistungen hinsichtlich der Arbeitsqualität gemäß 2.1.1.1.1 kann eine Leistungsstufe entsprechend Art. 66 BayBesG gewährt werden.

Bei schwerwiegenden Mängeln hinsichtlich der fachlichen Leistung (2.1.1) sind die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen nicht erfüllt und es erfolgt ein Stufenstopp entsprechend Art. 30 Abs. 3 Satz 3 BayBesG.

Zuständigkeit und Verfahren bestimmen sich im Übrigen in allen in Abschnitt A Nrn. 5.1 und 5.2 genannten Fällen entsprechend Art. 60 und 61 LlbG. Die Zuständigkeitsregelungen in Nr. 4.4 finden entsprechende Anwendung.

Des Weiteren finden entsprechende Anwendung die Regelungen in Abschnitt A Nrn. 5.4, 5.6 und 5.7.

6. Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung

Für das Verfahren bei Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung findet Nr. 4.7 entsprechende Anwendung.

B, 4.2. Regelung zur Überleitung von Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (RÜ-L)

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft, deren Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber im Geltungsbereich des ABD über den 31. Oktober 2006 hinaus fortbesteht, und die am 1. November 2006 unter den Geltungsbereich des ABD fallen, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

(2) Abweichend von Absatz 1 gilt diese Regelung auch für Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber im Geltungsbereich des ABD über den 31. Oktober 2006 hinaus fortbesteht, aber erst nach dem 1. November 2006 unter den Geltungsbereich des ABD fällt, wenn das in dieser Regelung vorgesehen ist.

(3) Die Regelung des ABD Teil A, 3. ist nur anzuwenden, wenn dies nachfolgend ausdrücklich bestimmt wird.

§ 2 Entgelt in der Zeit vom 01.10.2005 bis 31.10.2006

(1) Für Lehrkräfte im Sinne von Nr. 5 Absatz 2 ABD Teil B, 4.1., 4.2. und 4.3., die in der Zeit vom 01.10.2005 bis 31.10.2006 Entgelt nach der für Beamte des Freistaates Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A (im Folgenden nur „Besoldungsordnung A“) erhalten, findet Nr. 8 der Anlage 5 zu § 23 ABD Teil A, 3. keine Anwendung.

(2) Für Lehrkräfte im Sinne von Nr. 5 Absatz 3 ABD Teil B, 4.1., 4.2. und 4.3., die Entgelt nach der Besoldungsordnung A erhalten, ist das Entgelt für die Zeit zwischen dem 01.10.2005 und 31.10.2006 unter Berücksichtigung bis zum 31.10.2006 angefallener Bewährungsaufstiege neu zu berechnen. Differenzbeträge zwischen dem ab 01.10.2005 geleisteten und dem nach Satz 1 errechneten Entgelt sind bis zum 31.12.2007 nachzuzahlen. Nr. 8 der Anlage 5 zu § 23 ABD Teil A, 3. findet keine Anwendung.

(3) Für Lehrkräfte, die bisher kein Entgelt nach der Besoldungsordnung A erhalten haben, ist das Entgelt für die Zeit zwischen dem 01.10.2005 und 31.10.2006 nach den Bestimmungen des ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung zu errechnen. Die Lehrkräfte haben dabei einen Anspruch auf die Stufen 2 und folgende des Ortszuschlags nur in der Höhe, die sich ergeben hätte, wenn beim Ehegatten die in der Zeit nach dem 30.09.2005 wegen kollektivrechtlicher Änderungen weggefallenen Anspruchsgrundlagen auf die Stufen 2 und folgende des Ortszuschlags bis zum 31.10.2006 weiter gegolten hätten. Differenzbeträge zwischen dem ab 01.10.2005 geleisteten und dem nach den Sätzen 1 und 2 errechneten Entgelt sind bis zum 31.12.2007 nachzuzahlen.

§ 3 Überleitung in das Entgelt gemäß Besoldungsordnung A

(1) Lehrkräfte im Sinne von § 2 Absatz 3 werden mit Wirkung vom 01.11.2006 gemäß der nachfolgenden Tabelle in ein Entgelt gemäß Besoldungsordnung A übergeleitet und der entsprechenden Besoldungsgruppe der Besoldungsordnung A zugeordnet.

Vergütungsgruppe	Besoldungsgruppe
VI b	A 7
V c	A 8
V b	A 9
IV b	A 10
IV a	A 11
III	A 12
II b und II a	A 13
I b	A 14
I a	A 15
I	A 16

(2) Der Schulträger setzt das Besoldungsdienstalter der Lehrkräfte gemäß den für Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern geltenden besoldungsrechtlichen Bestimmungen zum Zeitpunkt 31.10.2006 fest. Die Lehrkräfte werden derjenigen Stufe ihrer Besoldungsgruppe zugeordnet, die sich durch die Berechnung ihres Dienstalters ergibt.

Niederschriftserklärung zu § 3:

Die Lehrerkommission in der Bayerischen Regional-KODA ist sich einig, dass damit die Niederschriftserklärung zu Nr. 8 der Anlage 5 zu § 23 ABD Teil A, 3. erledigt ist.

§ 4 Besitzstandsregelung

(1) Ist das aufgrund der Zuordnung nach § 3 entsprechend dem jeweiligen Beschäftigungsumfang zustehende Entgelt geringer als das nach § 2 Absatz 3 für den Monat Oktober 2006 ermittelte Entgelt (Bestandsschutzentgelt), erhält die Lehrkraft eine Aufzahlung in Höhe der Differenz des Bestandsschutzentgelts zu dem zustehenden Entgelt. Erhöhungen des nach § 3 zustehenden Entgelts werden auf die Aufzahlung voll angerechnet.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Das Entgelt nach Satz 1 umfasst nicht die vom Arbeitgeber übernommenen Sozialversicherungsbeiträge der Lehrkräfte.

(2) Verändert sich nach dem 31.10.2006 der Beschäftigungsumfang, ist die Differenz zwischen dem zeitanteilig angepassten zustehenden Entgelt und dem zeitanteilig angepassten Bestandsschutzentgelt neu zu berechnen.

(3) Für Lehrkräfte, die nicht für alle Tage im Oktober 2006 oder für keinen Tag dieses Monats Entgelt erhalten, wird das Bestandsschutzentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten.

(4) Für Lehrkräfte gemäß ABD Teil B, 4.2., 4.3., denen bislang die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung nicht erstattet worden sind, übernimmt der Arbeitgeber nach der Überleitung gemäß § 3 die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, soweit die Voraussetzungen der Nr. 6 Absatz 5 ABD Teil B, 4.2, 4.3. zum 31.10.2006 erfüllt waren.

§ 5 Beschäftigungszeit

Für die Dauer des über den 31. Oktober 2006 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. November 2006 nach Maßgabe der einschlägigen Vorschriften anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Absatz 3 des ABD Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung berücksichtigt.

§ 6 Lehrkräfte die nicht dem ABD unterliegen

Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis nicht dem ABD unterliegt und über den 31.10.2006 fortbesteht, können bis zum 31.10.2007 durch schriftliche Erklärung verlangen, dass der Schulträger einen Änderungsvertrag auf der Grundlage des ABD schließt. In diesem Fall wird ihr Entgelt rückwirkend ab 01.11.2006 nach der Besoldungsordnung A unter Berücksichtigung der Bestimmung des Absatzes 3 der jeweiligen Nr. 5 ABD Teil B, 4.1., 4.2. und 4.3. ermittelt, soweit nicht bereits am 31.10.2006 Entgelt gemäß Besoldungsordnung A bezogen wurde. §§ 3 und 4 Absatz 4 sind entsprechend anzuwenden.

B, 4.3. Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

1. 1Lehrkräften, die hauptberuflich an staatlich anerkannten oder nicht nur vorläufig genehmigten Ersatzschulen beschäftigt sind und die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis erfüllen, räumt der Schulträger für die Dauer ihrer Tätigkeit an der Schule das Recht ein, die Berufsbezeichnung zu führen, die der Amtsbezeichnung von vergleichbaren verbeamteten Lehrkräften des Freistaates Bayern entspricht. 2Die Berufsbezeichnung ist mit dem Zusatz „im Kirchendienst" („i. K.") zu führen.

2. 1Die Mindestwartezeit für Berufsbezeichnungen, die als Amtsbezeichnungen bei Beamten eine Beförderung voraussetzen (im Folgenden: höhere Berufsbezeichnung), entspricht mindestens einer Beschäftigungszeit von drei Jahren. 2Die Beschäftigungszeit wird dabei entsprechend der für eine Beförderung erforderlichen Dienstzeit bei Beamtinnen/Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern (Schulwerk) berechnet. 3Lehrkräften, die in Altersteilzeit im Blockmodell beschäftigt sind, kann das Recht zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung nur eingeräumt werden, wenn bei entsprechenden Beamtinnen/Beamten des Katholischen Schulwerks eine Beförderung ausnahmsweise möglich ist.

3. 1Die Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung hängt von einer Beurteilung ab, die nicht länger als fünf Jahre zurückliegen darf. 2Für diese gelten die Richtlinien für die dienstliche Beurteilung für Lehrkräfte an staatlichen Schulen in Bayern entsprechend. 3Für das Gesamtergebnis der Beurteilung werden Beurteilungsmerkmale besonders gewichtet, die sich auf die Gestaltung des kirchlichen Profils der Schule beziehen.

4. 1Die Lehrkraft wird zum Ende des dritten Beschäftigungsjahres erstmals beurteilt (erste Beurteilung), ein zweites Mal zum Ende des sechsten Beschäftigungsjahres (zweite Beurteilung), anschließend im Turnus von fünf Jahren (weitere Beurteilungen). 2Hinsichtlich der Wartezeit für das Recht zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung ist die letzte Beurteilung maßgeblich.

5. 1Die Wartezeit beginnt mit der Aufnahme der Tätigkeit. 2Die Wartezeit für die Berufsbezeichnungen „Oberstudienrätin/Oberstudienrat" und „Fachoberlehrerin/Fachoberlehrer" beträgt bei der Bewertungsstufe „Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist – HQ" drei Jahre, bei der Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt – BG" sechs Jahre, bei der Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB" neun Jahre und bei der Bewertungsstufe „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE" vierzehn Jahre. 3Bei der Bewertungsstufe „Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird – HM" oder schlechter wird das Recht, eine höhere Berufsbezeichnung zu führen, nicht eingeräumt.

6. Wenn die Bewertungsstufe eine Wartezeit ergibt, die kürzer als die bereits verstrichene Beschäftigungszeit ist, wird das Recht, die höhere Berufsbezeichnung zu führen, unverzüglich eingeräumt.

7. 1Mit dem Recht zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung beginnt ein neuer Beurteilungsturnus. 2Die erste Beurteilung erfolgt dann zum Ende des dritten Jahres, die zweite zum Ende des sechsten Jahres, weiter wird im Turnus von fünf Jahren beurteilt. 3Schulleiterinnen und Schulleiter werden alle vier Jahre, beginnend mit dem Jahr 2014, beurteilt; liegt eine Beurteilung aus den Jahren 2012 oder 2013 vor, erfolgt die nächste Beurteilung erst im Jahr 2018.

7a. 1Systembetreuer und Beratungslehrkräfte werden zum Ende des dritten Jahres nach Übernahme der Tätigkeit beurteilt, danach zum Ende des sechsten Jahres, anschließend im Turnus von fünf Jahren;

dabei kann es sich um eine vereinfachte Beurteilung handeln. 2Satz 1 gilt auch für Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis nicht erfüllen. 3Bei Systembetreuern nach Nr. 5 b Absatz 2 Satz 2 ABD Teil B, 4.1.1. und bei Beratungslehrkräften nach Nr. 5 b Absatz 4 Satz 3 ABD Teil B, 4.1.1. tritt die Beurteilung zum Ende der Bewährungszeit an die Stelle der Beurteilung zum Ende des sechsten Jahres. 4Nr. 4 und Nr. 7 dieser Ordnung bleiben unberührt. 5Lehrkräfte, die die Tätigkeit vor dem 01.01.2011 übernommen haben, werden zum 31.12.2013 beurteilt; dabei handelt es sich um die erste Beurteilung im Sinne des Satzes 1.

8. 1Für das Recht, die Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ zu führen, ist die Übernahme von Funktionen gemäß den staatlichen Funktionenkatalogen nicht zwingende Voraussetzung. 2Voraussetzung dafür ist mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt - BG“.

3Lehrkräfte mit der Berufsbezeichnung „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“, die eine beförderungsrelevante Fachbetreuung oder Stufenbetreuung übernehmen, werden zum Ende des dritten Jahres nach Übernahme der Fachbetreuung oder Stufenbetreuung beurteilt. 4Bei der Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt - BG“ oder besser wird das Recht, die Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ zu führen, nach weiteren drei Jahren eingeräumt. 5Erreicht die Lehrkraft bei dieser Beurteilung die Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt - BG“ nicht, erfolgt eine Beurteilung zum Ende weiterer drei Jahre. 6Bei der Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt - UB“ oder besser bei dieser Beurteilung wird dann das Recht, die Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ zu führen, nach weiteren drei Jahren eingeräumt. 7Mit der Bewertungsstufe „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht - VE“ oder schlechter kann die Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ nicht erreicht werden.

9. 1Die Berufsbezeichnungen gelten auf die Dauer der Verwendung an der Schule. 2Bei einem Wechsel an eine Schule im Geltungsbereich dieser Ordnung kann das Recht, die bisherige Berufsbezeichnung weiter zu führen, nach Maßgabe des Arbeitsvertrags eingeräumt werden. 3 Entsprechendes gilt beim Wechsel aus einem Beamtenverhältnis.

10. 1Lehrkräften, denen die Aufgabe der Schulleitung, der stellvertretenden Schulleitung oder einer Beratungsrektorin/eines Beratungsrektors übertragen worden ist, wird das Recht eingeräumt, die entsprechende Berufsbezeichnung nach der für Beamtinnen/Beamte des Schulwerks geltenden Mindestwartezeit zu führen. 2Die Berufsbezeichnung „Beratungsrektorin/Beratungsrektor“ als Systembetreuerin/Systembetreuer setzt an Realschulen voraus, dass die Zahl der Schülerinnen und Schüler an der Schule bzw. an den Schulen bei insgesamt über 750 liegt; Lehrkräfte, denen das Recht zum Führen der Berufsbezeichnung „Beratungsrektorin/Beratungsrektor“ als Systembetreuerin/Systembetreuer bis zum 31.07.2012 aufgrund der Betreuung von mindestens 60 Computerarbeitsplätzen eingeräumt worden war, führen für die Dauer ihrer Tätigkeit als Systembetreuerin/Systembetreuer weiterhin diese Berufsbezeichnung. 3Die Berufsbezeichnung „Beratungsrektorin/Beratungsrektor“ als qualifizierte Beratungslehrerin/qualifizierter Beratungslehrer an Realschulen setzt voraus, dass die Lehrkraft über Kenntnisse verfügt, die denen einer Ersten Staatsprüfung als nachträgliche Erweiterung gemäß LPO im Fach Beratungslehrkraft entspricht und dass sie die Tätigkeit als Beratungslehrkraft an einer Schule oder mehreren Schule mit insgesamt über 750 Schülerinnen und Schülern ausübt. 4Lehrkräfte an Realschulen mit voller Vor- und Ausbildung für das Lehramt an Gymnasien führen die Berufsbezeichnungen entsprechend Lehrkräften an

Realschulen.

11. 1Lehrkräften, die bei der Beurteilung die Bewertungsstufe „Leistung, die Mängel aufweist - MA“ oder eine schlechtere erhalten, kann vom Schulträger das Recht zum Führen der Berufsbezeichnung entzogen werden. 2Diesen Lehrkräften wird dann das Recht eingeräumt, die Berufsbezeichnung nach Nr. 13 zu führen. 3Lehrkräften mit der Berufsbezeichnung „Fachoberlehrerin/Fachoberlehrer, Oberstudienrätin/Oberstudienrat“, „Studiendirektorin/Studiendirektor“, oder „Beratungsrektorin/Beratungsrektor“, deren Bewertungsstufe um zwei oder mehr Bewertungsstufen gegenüber der letzten Beurteilung absinkt, kann das Recht, diese Berufsbezeichnung zu führen, entzogen werden. 4Diesen Lehrkräften wird dann das Recht eingeräumt, die entsprechend niederere Berufsbezeichnung zu führen.

12.

a) Lehrkräfte an Realschulen und an Grund- und Hauptschulen

1Lehrkräfte, die zum 01.01.2011 bereits länger als drei Jahre beschäftigt sind und für die nach dem 31.12.2005 keine zweite oder weitere Beurteilung oder nach dem 31.12.2007 keine erste Beurteilung im Sinne von Nr. 4 vorliegt, werden bis zum 31.03.2013 beurteilt. 2Bei Lehrkräften, bei denen weder eine frühere Beurteilung noch eine Anlassbeurteilung aus dem Jahr 2010 vorliegen, handelt es sich bei der Beurteilung nach Satz 1 um eine erste Beurteilung im Sinne von Nr. 4 Satz 1. 3Bei Lehrkräften, bei denen eine oder mehrere Beurteilungen, aber keine Anlassbeurteilung aus dem Jahr 2010 vorliegt, handelt es sich bei der Beurteilung nach Satz 1 um eine zweite oder weitere Beurteilung im Sinne von Nr. 4 Satz 1. 4Bei Lehrkräften, bei denen eine Anlassbeurteilung aus dem Jahr 2010, aber keine Beurteilungen im Sinne von Nr. 4 Satz 1 vorliegen, handelt es sich bei der Beurteilung nach Satz 1 um eine zweite Beurteilung im Sinne von Nr. 4 Satz 1. 5Bei Lehrkräften, bei denen eine Anlassbeurteilung aus dem Jahr 2010 und eine oder mehrere Beurteilungen vor dem Jahr 2006 vorliegen, handelt es sich bei der Anlassbeurteilung aus dem Jahr 2010 um eine zweite oder weitere Beurteilung im Sinne von Nr. 4 Satz 1; abweichend von Satz 1 erfolgt die nächste Beurteilung zum 31.03.2015.

b) Lehrkräfte an Gymnasien und an beruflichen Schulen

1Lehrkräfte, die nach Vollendung des 50. Lebensjahres auf eine oder mehrere turnusmäßige Beurteilungen im Sinne von Nr. 4 Satz 1 oder Nr. 7 verzichtet haben oder bei denen nach Vollendung des 55. Lebensjahres von einer oder mehreren turnusmäßigen Beurteilungen im Sinne von Nr. 4 Satz 1 oder Nr. 7 abgesehen wurde, werden zu dem Zeitpunkt beurteilt, der sich aus Nr. 4 Satz 1 oder Nr. 7 oder aus Nr. 12 d) aa), bb) oder dd) in Verbindung mit Nr. 4 oder Nr. 7 ergäbe, wenn die unterlassene Beurteilung oder die unterlassenen Beurteilungen stattgefunden hätten. 2Für Lehrkräfte, die bereits länger als drei Jahre beschäftigt sind und für die nach dem 31.12.2005 keine zweite oder weitere Beurteilung oder nach dem 31.12.2007 keine erste Beurteilung im Sinne von Nr. 4 oder Nr. 7 vorliegt, ohne dass sie nach Vollendung des 50. Lebensjahres auf eine Beurteilung im Sinne von Nr. 4 Satz 1 oder Nr. 7 verzichtet haben oder ohne dass bei ihnen nach Vollendung des 55. Lebensjahres von einer Beurteilung abgesehen wurde, gilt Buchstabe a) entsprechend.

c) *(gestrichen)*

d) Für am 01.05.2007 beschäftigte Lehrkräfte gelten folgende Übergangsregelungen:

aa) Für Lehrkräfte, die 2006 oder 2007 bis zum Inkrafttreten dieser Ordnung beurteilt wurden, gilt diese Beurteilung als zweite oder weitere Beurteilung im Sinne von Nr. 4.

bb) Für Lehrkräfte, die zwar nicht 2006, aber früher beurteilt wurden, erfolgt eine Beurteilung zum Ende des dritten oder fünften Jahres nach der Beurteilung und zwar als zweite oder weitere

Beurteilung im Sinne von Nr. 4.

cc) *(gestrichen)*[1]

[1]**Bis 31.07.2012 lautete die Vorschrift wie folgt:**

"Lehrkräfte, deren letzte Beurteilung länger als fünf Jahre seit Inkrafttreten dieser Ordnung zurückliegt, können bis spätestens 30.04.2010 eine Beurteilung verlangen, die zum Ende eines Jahres nach dem Verlangen zu erstellen ist."

dd) Für Lehrkräfte, die noch nicht beurteilt wurden, erfolgt die erste Beurteilung im Sinne von Nr. 4 oder Nr. 7 zum Ende des dritten Jahres nach Beschäftigungsbeginn.

ee) 1Lehrkräften mit der Berufsbezeichnung "Oberstudienrätin/Oberstudienrat" und einer gemäß den staatlichen Funktionenkatalogen beförderungsrelevanten Funktion am 01.05.2007 wird das Recht, eine höhere Berufsbezeichnung zu führen, entsprechend den Regelungen für die Beamtinnen/Beamten des Schulwerks eingeräumt[2]. 2Bezüglich der Wartezeit für die höhere Berufsbezeichnung wird eine zweite Fachbetreuung einer ersten Fachbetreuung gleichgestellt.

[2]**Bis 31.07.2012 lautete Satz 2 der Vorschrift wie folgt:**

"Bis 30.04.2010 gilt dies auch für Lehrkräfte, die nach dem Inkrafttreten dieser Ordnung in eine andere gemäß den staatlichen Funktionenkatalogen beförderungsrelevante Funktion wechseln."

Der geltende Satz 2 war Satz 3.

ff) *(gestrichen)*

13. Lehrkräfte, die keine der Amtsbezeichnung einer vergleichbaren Lehrkraft des Freistaates Bayern entsprechende Berufsbezeichnung erhalten können oder erhalten, können die Berufsbezeichnung "Lehrerin/Lehrer", der die jeweilige Schulart vorangestellt und der der Zusatz nach Nr. 1 Satz 2 nachgestellt wird, führen, z.B. "Gymnasiallehrerin/-lehrer im Kirchendienst (i.K.)".

14. Das Recht zur Führung einer Berufsbezeichnung kann widerrufen werden; Nr. 11 bleibt unberührt. Der Widerruf muss erfolgen, wenn die Lehrkraft rechtskräftig zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr verurteilt wird.

Protokollnotiz:

1Bei Lehrkräften mit der Berufsbezeichnung „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“, die bei einer turnusmäßigen Beurteilung nach Nr. 7 mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt – BG“ erhalten haben, hat diese Beurteilung gegenüber der Regelung von Nr. 8, Sätze 3, 4 Vorrang, ebenso gegenüber der Regelung von Nr. 12 d) ee). 2Bei Systembetreuern und Beratungslehrkräften, die bei einer turnusmäßigen Beurteilung nach Nr. 4 oder Nr. 7 oder als Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis nicht erfüllen, bei einer periodischen Beurteilung mindes-tens die Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ erhalten haben, hat diese Bewertung hinsichtlich der Gewährung des erhöhten Entgelts nach Nr. 5 b Abs. 2 Satz 1 oder 2 bzw. Nr. 5 b Abs. 4 Satz 1 oder 2 ABD Teil B, 4.1.1. Vorrang gegenüber einer Beurteilung nach Nr. 7a dieser Ordnung.

B, 5. Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für die unter das ABD fallenden als Kraftfahrer/Kraftfahrerin von Personen- und Lastkraftwagen sowie von Omnibussen beschäftigten Arbeitnehmer mit Ausnahme der Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen, die nicht oder nur gelegentlich über die regelmäßige Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 Teil A, 1.) hinaus beschäftigt werden.

Anmerkung:

1Ein Kraftfahrer/eine Kraftfahrerin ist dann nicht nur gelegentlich über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beschäftigt, wenn er/sie im vorangegangenen Kalenderhalbjahr in einem Kalendermonat mindestens 15 Überstunden geleistet hat. 2Er/Sie bleibt in der Pauschalgruppe, wenn er/sie im Durchschnitt des laufenden Kalenderhalbjahres die für die jeweilige Pauschalgruppe mindestens erforderliche monatliche Arbeitszeit erfüllt. 3Ist der Kraftfahrer/die Kraftfahrerin im vorangegangenen Kalenderhalbjahr infolge Erkrankung oder Unfalls mindestens 3 Monate arbeitsunfähig gewesen, sind auch die Überstunden zu berücksichtigen, die er/sie ohne Arbeitsunfähigkeit geleistet hätte.

§ 2 Arbeitszeit, höchstzulässige Arbeitszeit

(1) 1Die Arbeitszeit umfasst reinen Dienst am Steuer, Vor- und Abschlussarbeiten, Wartezeiten, Wagenpflege, Wartungsarbeiten und sonstige Arbeit. 2Die höchstzulässige Arbeitszeit richtet sich grundsätzlich nach den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG).

(2) 1Wenn der Kraftfahrer/die Kraftfahrerin schriftlich einwilligt und geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes getroffen sind, wie insbesondere das Recht des Kraftfahrers/der Kraftfahrerin zu einer jährlichen, für den Beschäftigten kostenfreien arbeitsmedizinischen Untersuchung bei einem vom Arbeitgeber bestimmten Arzt (unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften) und/oder die Gewährung eines Freizeitausgleichs möglichst durch ganze Tage oder durch zusammenhängende arbeitsfreie Tage zur Regenerationsförderung, kann die höchstzulässige Arbeitszeit im Hinblick auf die in ihr enthaltenen Wartezeiten auf bis zu 15 Stunden täglich ohne Ausgleich verlängert werden (§ 7 Absatz 2a ArbZG); sie darf 268 Stunden im Kalendermonat ohne Ausgleich nicht übersteigen. 2Gemäß § 7 Absatz 1 Nr. 3 in Verbindung mit Absatz 2a ArbZG wird zugleich die Ruhezeit auf bis zu 9 Stunden verkürzt, wenn die ordnungsgemäße Durchführung des betreffenden Fahrdienstes dies erfordert. 3Die Kürzung der Ruhezeit ist grundsätzlich bis zum Ende der folgenden Woche auszugleichen.

(3) 1Muss die höchstzulässige monatliche Arbeitszeit nach Absatz 2 Satz 1 aus zwingenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen ausnahmsweise überschritten werden, so sind die über 268 Stunden hinausgehenden Stunden im Laufe des kommenden oder des darauf folgenden Monats durch Erteilung entsprechender Freizeit auszugleichen, ferner ist der Zeitzuschlag für Überstunden nach § 8 Absatz 1 Buchst. a Teil A, 1. zu zahlen. 2Die Zahlung einer geldlichen Entschädigung anstelle der Erteilung entsprechender Freizeit ist aus Gründen des Gesundheitsschutzes (Absatz 2 Satz 1) unzulässig.

(4) Bei der Prüfung, ob die höchstzulässige monatliche Arbeitszeit nach Absatz 2 Satz 1 erreicht ist, sind Ausfallzeiten sowie Zeiten eines Freizeitausgleichs nach § 3 Absatz 3 einzurechnen; für einen Ausfalltag sind höchstens 10 Stunden anzusetzen.

Anmerkung:

1Die regelmäßige Arbeitszeit des Fahrers/der Fahrerin nach § 6 Abatz. 1 Teil A, 1. bleibt unberührt. 2Soweit die höchstzulässige Arbeitszeit nach Absatz 2 Satz 1 zweiter Halbsatz nicht überschritten wird, ist § 6 Absatz 2 Teil A, 1. mit der Maßgabe anwendbar, dass bei der Berechnung auf das jeweilige Kalenderhalbjahr abzustellen ist. 3§ 9 ABD Teil A, 1. bleibt unberührt.

§ 3 Monatsarbeitszeit

(1) Die in einem Kalendermonat im Rahmen von § 2 geleistete Arbeitszeit ist die Monatsarbeitszeit.

(2) 1Für die Ermittlung der Monatsarbeitszeit gilt als tägliche Arbeitszeit die Zeit vom Arbeitsbeginn bis zur Beendigung der Arbeit, gekürzt um die dienstplanmäßigen Pausen. 2Bei ununterbrochener dienstlicher Abwesenheit des Fahrers / der Fahrerin von der Dienststelle zwischen 12 und 14 Uhr oder bei einer Dienstreise zwischen 6 und 12 Stunden findet keine Kürzung statt, bei einer eintägigen Dienstreise über 12 Stunden wird einheitlich eine Kürzung von 30 Minuten vorgenommen.

(3) Im Falle einer/eines
-Beurlaubung (§§ 26, 27 Teil A, 1.),
-Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung oder Unfalls,
-Freistellung von der Arbeit unter Entgeltfortzahlung (§ 29 Teil A, 1.),
-Qualifizierung in überwiegend dienstlichem oder betrieblichen Interesse unter Zahlung des Entgelts,
-Freizeitausgleichs nach § 2 Absatz 3 Satz 1,
-ganz oder teilweisen Ausfalls wegen der Tätigkeit als Mitglied einer Mitarbeitervertretung oder in einer paritätisch besetzten Kommission im Sinne des Art. 7 Grundordnung,
-ganz oder teilweisen Ausfalls infolge eines Wochenfeiertages,
sind für jeden Arbeitstag folgende Stunden pauschal anzusetzen:
a)bei ständiger Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Werktage oder wechselnd auf 5 Werktage in je drei Wochen je Kalendermonat und im Übrigen auf 6 Werktage für:
Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen I 8,65 Stunden,
Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen II 9,65 Stunden,
Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen III 10,65 Stunden,
Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen IV 11,65 Stunden,
Chefkraftfahrer/Chefkraftfahrerinnen 11,65 Stunden,
b)bei ständiger Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 6 Werktage oder ständig wechselnd auf 6 bzw. 5 Werktage für:
Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen I 7,65 Stunden,
Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen II 8,65 Stunden,
Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen III 9,65 Stunden,
Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen IV 10,65 Stunden,
Chefkraftfahrer/Chefkraftfahrerinnen 10,65 Stunden.

(4) 1Jeder Tag einer mehrtägigen Dienstreise ist mit 12 Stunden anzusetzen. 2Für die Berechnung der Zeitzuschläge nach § 4 Absatz 4 ist bei mehrtägigen Dienstreisen wie folgt zu verfahren:
3Beginnt die mehrtägige Dienstreise nach 12.00 Uhr, ist für diesen Tag die Zeit von 12.00 bis 24.00 Uhr, endet die mehrtägige Dienstreise vor 12.00 Uhr, ist für diesen Tag die Zeit von 0.00 bis 12.00 Uhr, für alle übrigen Tage die Zeit von 8.00 bis 20.00 Uhr anzusetzen.

(5) Bei Arbeitsbefreiung (§ 29 Teil A, 1.) oder Beurlaubung (§ 28 Teil A, 1.) ohne Entgeltfortzahlung werden die Stunden angesetzt, die der Fahrer / die Fahrerin ohne diese Ausfallsgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 Teil A, 1.) geleistet hätte.

Anmerkung zu den Absätzen 3 und 4:

1. Zur Tätigkeit als Mitglied einer Mitarbeitervertretung oder einer paritätisch besetzten Kommission im Sinne des Art. 7 Grundordnung gemäß Absatz 3 gehören auch mehrtägige Reisen, die zur Erfüllung deren Aufgaben notwendig sind.

2. 1Eine mehrtägige Dienstreise gemäß Absatz 4 liegt vor, wenn sie nach Ablauf des Kalendertages endet, an dem sie begonnen hat. 2Der Pauschalansatz von 12 Stunden gilt auch für den Kalendertag, an dem eine mehrtägige Dienstreise beginnt oder endet und an dem

weitere Arbeit geleistet wird bzw. eine weitere Dienstreise geendet hat oder beginnt.

§ 4 Pauschalentgelt

(1) Für die Kraftfahrer / Kraftfahrerinnen wird ein Pauschalentgelt festgesetzt, mit dem das Tabellenentgelt (§ 15 Absatz 1 Teil A, 1.) sowie das Entgelt für Überstunden und Zeitzuschläge für Überstunden (§ 8 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a Teil A, 1.) abgegolten sind.

(2) 1Die Höhe des Pauschalentgelts bemisst sich nach der durchschnittlichen Monatsarbeitszeit (§ 3) im vorangegangenen Kalenderhalbjahr in der jeweiligen Pauschalgruppe (§ 5) der Entgeltgruppe. 2Bei Fahrern/Fahrerinnen, die zu einer anderen Dienststelle versetzt werden, richtet sich die Höhe des Pauschalentgelts bis zum Schluss des laufenden Kalenderhalbjahres nach der Monatsarbeitszeit (§ 3) im jeweiligen Kalendermonat bei der neuen Dienststelle.

(3) Die Beträge des Pauschalentgelts ergeben sich aus der Anlage 1 zu dieser Regelung.

(4) Neben dem Pauschalentgelt werden für die Inanspruchnahme an Sonntagen, gesetzlichen Wochenfeiertagen, Vorfesttagen, in der Nacht und an Samstagen Zeitzuschläge nach Maßgabe des § 8 Absatz 1 Teil A, 1. gezahlt.

(5) Die Pauschalentgelte verändern sich um denselben Vomhundertsatz, um den sich die Pauschalentgelte bei einer allgemeinen Entgelterhöhung nach Maßgabe eines den Tarifvertrag für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen des Bundes (KraftfahrerTV Bund) oder eines ergänzenden Tarifvertrags ändern.

Hinweis zu § 4:

Die Festlegung der Beträge für die Pauschalgruppe der Entgeltgruppe 4 ist auf der Grundlage der Zuordnung der Fahrer mit Tätigkeiten der derzeitigen Lohngruppe 4 mit Aufstieg nach Lohngruppe 4a und die der Beträge der Pauschalgruppe der Entgeltgruppe 5 auf der Grundlage der Zuordnung der Fahrer mit Tätigkeiten der derzeitigen Lohngruppe 5 mit Aufstieg nach Lohngruppe 5a erfolgt.

§ 5 Pauschalgruppen

(1) Entsprechend ihrer Monatsarbeitzeit (§ 3) sind die Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen folgenden Pauschalgruppen zugeordnet:

–Pauschalgruppe I
bei einer Monatsarbeitszeit ab 185 bis 196 Stunden,

–Pauschalgruppe II
bei einer Monatsarbeitszeit über 196 bis 221 Stunden,

–Pauschalgruppe III
bei einer Monatsarbeitszeit über 221 bis 244 Stunden,

–Pauschalgruppe IV
bei einer Monatsarbeitszeit über 244 bis 268 Stunden,

–Chefkraftfahrer/Chefkraftfahrerinnen
bei einer Monatsarbeitszeit bis 288 Stunden.

(2) Chefkraftfahrer/Chefkraftfahrerin ist ausschließlich der/die persönliche Kraftfahrer/ Kraftfahrerin:

a)des (Erz-)Bischofs,
b)des Weihbischofs,
c)des Generalvikars,
d)des Bischofvikars.

(3) 1Die höchstzulässige Arbeitszeit der Chefkraftfahrer/Chefkraftfahrerinnen soll 288 Stunden im Monat nicht überschreiten. 2§ 2 Absatz 2 und 3 gilt entsprechend. 3§ 2 Absatz 4 gilt mit der Maßgabe, dass die Stundensätze der Pauschalgruppe IV zugrunde zu legen sind. 4Das Pauschalentgelt der Chefkraftfahrer/ Chefkraftfahrerinnen wird nur für die Zeit der tatsächlichen Dienstleistung als Chefkraftfahrer/ Chefkraftfahrerin gewährt.

(4) 1Für den Fahrer/Fahrerin, der einen Chefkraftfahrer/eine Chefkraftfahrerin für mindestens einen vollen Arbeitstag vertritt, erhöht sich sein/ihr Pauschalentgelt für die Dauer der Vertretung um den Unterschiedsbetrag zwischen dem Pauschalentgelt, das er/sie als Fahrer/Fahrerin der Pauschalgruppe IV, und dem Pauschalentgelt, das er/sie als Chefkraftfahrer/Chefkraftfahrerin erhalten würde. 2§ 6 gilt entsprechend. 3Bei Vertretung für die Zeit eines vollen Kalendermonats gilt Absatz 3 Sätze 1 und 2 entsprechend. 4Bei Vertretung für einzelne Arbeitstage erhöht sich die höchstzulässige Arbeitszeit des Kalendermonats (§ 2 Absatz 2) für jeden Arbeitstag um eine Stunde, höchstens jedoch auf 288 Stunden im Kalendermonat; § 2 Absatz 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 6 Anteiliges Pauschalentgelt

Endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats oder steht das Pauschalentgelt aus einem sonstigen Grunde nicht für den ganzen Kalendermonat zu, wird nur der Teil des Pauschalentgelts gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt.

§ 7 Sicherung des Pauschalentgelts

(1) Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen mit mindestens fünfjähriger ununterbrochener Beschäftigung nach dieser Regelung und/oder der Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung, die infolge eines Unfalles, welcher nach In-Kraft-Treten dieser Regelung in Ausübung oder infolge der Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten wurde, nicht mehr als Kraftfahrer/Kraftfahrerin weiterbeschäftigt werden, erhalten eine persönliche Zulage.

(2) [1]Die Zulage wird in Höhe der Differenz zwischen dem Pauschalentgelt aus der nächst niedrigeren Pauschalgruppe als der, der der Kraftfahrer / die Kraftfahrerin zuletzt in der bisherigen Tätigkeit angehört hat, und dem durchschnittlichen Tabellenentgelt der ersten drei vollen Kalendermonate in der neuen Tätigkeit einschließlich bezahlte Überstunden gewährt, sofern dieses geringer ist. [2]Gehörte der Kraftfahrer/die Kraftfahrerin in den letzten zwei Jahren in der bisherigen Tätigkeit mehr als ein halbes Jahr einer niedrigeren Pauschalgruppe an, tritt an die Stelle der nächst niedrigeren die unmittelbar unter der nächst niedrigeren liegende Pauschalgruppe.

(3) [1]Die Zulage vermindert sich nach Ablauf von jeweils einem Jahr um ein Drittel der ursprünglichen Höhe. [2]War der Kraftfahrer / die Kraftfahrerin mehr als zehn Jahre ununterbrochen als Kraftfahrer/Kraftfahrerin im Sinne dieser Regelung und/oder der Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung beschäftigt, vermindert sich die Zulage um 15 v.H. [3]War er/sie mehr als 20 Jahre ununterbrochen als Kraftfahrer/ Kraftfahrerin im Sinne dieser Regelung, der Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung beschäftigt, wird ein Restbetrag von 30 v.H. des Ausgangsbetrages der Zulage nicht abgebaut. [4]Steht zu einem späteren Zeitpunkt erneut ein Pauschalentgelt nach dieser Regelung zu, werden die Mehrbeträge auf die Zulage angerechnet.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend

a)für Fahrer/Fahrerinnen nach zehnjähriger ununterbrochener Beschäftigung als Fahrer/Fahrerin bei demselben Arbeitgeber, davon die letzten fünf Jahre als Fahrer/Fahrerin im Sinne dieser Regelung und/oder der Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung, wenn die Leistungsminderung durch eine Gesundheitsschädigung hervorgerufen wurde, die durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit eingetreten ist,

b)für mindestens 55 Jahre alte Fahrer/Fahrerinnen nach fünfzehnjähriger ununterbrochener Beschäftigung als Fahrer/Fahrerin bei demselben Arbeitgeber, davon die letzten fünf Jahre als Fahrer/Fahrerin im Sinne dieser Regelung und/oder der Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung, wenn die Leistungsminderung der Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht wurde,

c)für Fahrer/Fahrerinnen nach fünfundzwanzigjähriger ununterbrochener Beschäftigung als Fahrer/Fahrerin bei demselben Arbeitgeber, davon die letzten fünf Jahre als Fahrer/Fahrerin im Sinne dieser Regelung und/oder der Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht wurde.

§ 8 Übergangsvorschrift für am 30. September 2005 / 1. Oktober 2005 vorhandene Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen

(1) Für die am 30. September 2005 vorhandenen Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen, deren Arbeitsverhältnisse zum selben Arbeitgeber über den 30. September 2005 hinaus fortbestehen und die am 1. Oktober 2005 unter den Geltungsbereich des ABD fallen, gelten die nachfolgenden besonderen Regelungen.

(2) 1Ein Kraftfahrer/eine Kraftfahrerin ist dann nicht nur - im Sinne des § 1 – gelegentlich über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beschäftigt, wenn er/sie im vorangegangenen Kalenderhalbjahr in mehr als 6 Wochen Überstunden geleistet hat. 2Ist der Kraftfahrer/die Kraftfahrerin im vorangegangenen Kalenderhalbjahr infolge Erkrankung oder Unfalls mindestens 3 Monate arbeitsunfähig gewesen, sind auch die Überstunden zu berücksichtigen, die er/sie ohne Arbeitsunfähigkeit geleistet hätte.

(3) 1Die Beträge des Pauschalentgelts ergeben sich aus der Anlage 2 zu dieser Regelung. 2Sie verändern sich um denselben Vomhundertsatz, um den sich die Tabellenentgelte bei einer allgemeinen Entgelterhöhung nach Maßgabe des § 20 a ABD Teil A, 1. verändern.

(4) Abweichend von § 5 Absatz 1 beläuft sich die Monatsarbeitzeit (§ 3) bei Pauschalgruppe I ab 170 bis 196 Stunden.

§ 9 Überleitungs- und Besitzstandsregelung

(1) [1]Die Überleitung der Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen, die unter den Geltungsbereich der Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts (ABD Teil A, 3.) fallen, am 1. Oktober 2005 bestimmt sich nach der vorgenannten Regelung. [2]Die dem Pauschallohn zu Grunde liegende Lohngruppe bildet die Grundlage für die Zuordnung nach den §§ 4 ff. Teil A, 3.

(2) In die Pauschalentgelttabelle (§ 8 Absatz 3) werden sie am 1. Oktober 2005 auf der Grundlage der am 30. September 2005 zustehenden Lohngruppe und der erreichten Jahre in den Lohnstufen der Anlage 3 zur Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitet.

Anlage 1 Pauschalentgelt für ab dem 1. Oktober 2005 neu eingestellte Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen (Gültig ab 1. März 2012)

Pauschalentgelt für ab dem 1. Oktober 2005
neu eingestellte Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen
gültig vom 1. März 2012 bis 31. Dezember 2012
(monatlich in Euro)

	Stufen	E 4	E 5
Pauschalgruppe I	1. - 10. Jahr	2.390,65	2.491,67
Monatliche Arbeitszeit	11. - 15. Jahr	2.561,25	2.673,49
ab 185 bis 196 Stunden	ab 16. Jahr	2.634,20	2.749,82
	Stufen	E 4	E 5
Pauschalgruppe II	1. - 10. Jahr	2.626,34	2.727,37
Monatliche Arbeitszeit	11. - 15. Jahr	2.804,80	2.926,04
über 196 bis 221 Stunden	ab 16. Jahr	2.877,76	3.002,35
	Stufen	E 4	E 5
Pauschalgruppe III	1. - 10. Jahr	2.884,50	2.996,73
Monatliche Arbeitszeit	11. - 15. Jahr	3.076,42	3.209,98
über 221 bis 244 Stunden	ab 16. Jahr	3149,38	3285,19
	Stufen	E 4	E 5
Pauschalgruppe IV	1. - 10. Jahr	3.232,43	3.355,89
Monatliche Arbeitszeit	11. - 15. Jahr	3.433,34	3.581,49
über 244 bis 268 Stunden	ab 16. Jahr	3.506,27	3.657,80
	Stufen	E 4	E 5
Chefkraftfahrer	1. - 10. Jahr	3.670,15	3.827,30
Monatliche Arbeitszeit	11. - 15. Jahr	3.891,26	4.059,62
bis 288 Stunden	ab 16. Jahr	3.964,22	4.135,94

Anlage 2 Pauschalentgelt für am 1. Oktober 2005 vorhandene Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen (Gültig ab 1. März 2012)

Pauschalentgelt für am 1. Oktober 2005
vorhandene Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen*
gültig vom 1. März 2012 bis 31. Dezember 2012
(monatlich in Euro)

	Stufen	E 4	E 5
Pauschalgruppe I Monatliche Arbeitszeit ab 170 bis 196 Stunden	**1. - 4. Jahr**	2.442,29	2.548,90
	5. - 8. Jahr	2.490,54	2.599,42
	9. - 12. Jahr	2.561,25	2.673,49
	ab 13. Jahr	2.634,20	2.749,82
Pauschalgruppe II Monatliche Arbeitszeit über 196 bis 221 Stunden	**Stufen**	**E 4**	**E 5**
	1. - 4. Jahr	2.685,84	2.802,56
	5. - 8. Jahr	2.734,10	2.853,06
	9. -12. Jahr	2.804,80	2.926,04
	ab 13. Jahr	2.877,76	3.002,35
Pauschalgruppe III Monatliche Arbeitszeit über 221 bis 244 Stunden	**Stufen**	**E 4**	**E 5**
	1. - 4. Jahr	2.957,46	3.085,40
	5. - 8. Jahr	3.005,71	3.135,91
	9. - 12. Jahr	3.076,42	3.209,98
	ab 13. Jahr	3.149,38	3.285,19
Pauschalgruppe IV Monatliche Arbeitszeit über 244 bis 268 Stunden	**Stufen**	**E 4**	**E 5**
	1. - 4. Jahr	3.314,36	3.456,90
	5. - 8. Jahr	3.362,62	3.507,42
	9. - 12. Jahr	3.433,34	3.581,49
	ab 13. Jahr	3.506,27	3.657,80
Chefkraftfahrer Monatliche Arbeitszeit bis 288 Stunden	**Stufen**	**E 4**	**E 5**
	1. - 4. Jahr	3.772,30	3.935,04
	5. - 8. Jahr	3.820,55	3.985,54
	9. - 12. Jahr	3.891,26	4.059,62
	ab 13. Jahr	3.964,22	4.135,94

* Für die am 30. September 2005 vorhandenen Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen, deren Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich des ABD über den 30. September 2005 hinaus fortbesteht und die am 1. Oktober 2005 unter den Geltungsbereich des ABD fallen.

Teil C: Dienstordnungen für kirchenspezifische Berufe

C, 1. Dienstordnung für Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten

vgl. diözesane Regelungen

II. Arbeitsrechtlicher Teil

§ 1 Geltungsbereich

1Diese Dienstordnung Teil II gilt für Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten – nachfolgend Beschäftigte genannt –, die von den diözesanen Ordnungen für Pastoralreferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen erfasst sind; für Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten gilt sie sinngemäß. 2 Beschäftigungsverhältnisse vor Einstellung als Pastoralassistentin/Pastoralassistent sind nicht Gegenstand dieser Ordnung.

§ 2 Arbeitgeber, Stellenzuweisung, Dienstanweisung

(1) Arbeitgeber ist die (Erz-)Diözese.

(2) 1Die jeweilige Einsatzstelle der Beschäftigten wird durch eine schriftliche Stellenzuweisung bestimmt. 2In der Stellenzuweisung werden der Dienstort, der unmittelbare Dienstvorgesetzte sowie besondere Beauftragungen genannt.

(3) Außer dem Diözesanbischof und dem Generalvikar sind auch die vom Diözesanbischof Beauftragten und der unmittelbare Dienstvorgesetzte zu Dienstanweisungen berechtigt.

§ 3 Räumliche Mittel und Sachmittel, Dienstwohnung

(1) Vor Dienstantritt ist sicher zu stellen, dass der für die Tätigkeit notwendige Arbeitsplatz sowie die sonstigen notwendigen räumlichen Mittel und Sachmittel zur Verfügung gestellt werden.

(2) 1Der/dem Beschäftigten kann eine Dienstwohnung zugewiesen werden, wenn die dienstlichen Belange es erfordern. 2Auf Antrag der/des Beschäftigten kann von der Zuweisung einer Dienstwohnung abgesehen werden oder sie/er von der Bezugspflicht entbunden werden, wenn die Verpflichtung zum Bezug der Dienstwohnung eine besondere Härte bedeutet und die Beeinträchtigung dienstlicher Belange bei Abwägung mit den besonderen persönlichen Verhältnissen der/des Beschäftigten hingenommen werden kann. 3Sofern mit einer Stelle die Verpflichtung verbunden ist, eine Dienstwohnung zu beziehen, ist in der Stellenausschreibung bzw. im Rahmen eines Anhörungsgespräches nach § 6 Absatz 1 darauf hinzuweisen.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1:

1Diese Voraussetzung liegt nicht vor, wenn die ständige Einsatzbereitschaft der/des Beschäftigten außerhalb der Arbeitszeit auch auf andere Weise gewährleistet werden kann. 2Die dienstlichen Verhältnisse erfordern die Zuweisung einer Dienstwohnung, wenn die Anwesenheit der/des Beschäftigten an der Einsatzstelle/Dienststätte auch außerhalb der Arbeitszeit aus dienstlichen Gründen sichergestellt sein muss und sie/er daher im Gebäude, in dem sich die Dienststätte befindet, oder in seiner unmittelbaren Nähe wohnen muss.

§ 4 Berufseinführung als Pastoralassistent/Pastoralassistentin

(1) 1Die Aufnahme in die Berufseinführung und die Durchführung der Berufseinführung erfolgen nach den jeweiligen diözesanen Bestimmungen. 2Für die Dauer der Berufseinführung wird ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen. 3Während der Berufseinführung führen die Beschäftigten die Berufsbezeichnung Pastoralassistentin/Pastoralassistent.

(2) Das befristete Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 endet mit Ablauf des auf die Bekanntgabe des Ergebnisses der Zweiten Dienstprüfung folgenden 31. August.

§ 5 Einstellung als Pastoralreferentin/Pastoralreferent

1Ein Anspruch auf Einstellung als Pastoralreferentin/Pastoralreferent nach erfolgreichem Abschluss der Zweiten Dienstprüfung besteht nicht. 2Die Einstellung als Pastoralreferentin/Pastoralreferent setzt eine Bewerbung voraus.

§ 6 Stellenwechsel

(1) [1]Die Beschäftigten sind vor einem vom Arbeitgeber beabsichtigten Stellenwechsel zu hören. [2] Persönliche und familiäre Belange werden dabei nach Möglichkeit berücksichtigt.

(2) Ein Stellenwechsel kann auch von den Beschäftigten selbst beantragt werden.

(3) Bei einem dienstlich veranlassten Stellenwechsel erstattet der Arbeitgeber die Umzugskosten nach den diözesanen Regelungen und ist nach Möglichkeit bei der Wohnungssuche behilflich.

§ 7 Arbeitszeit

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verteilt sich in der Regel auf sechs Tage pro Woche.

(2) 1Die Arbeitszeit lässt sich wegen des besonderen Dienstes der Beschäftigten nicht nach gleich bleibenden Dienstplänen festlegen. 2Schwerpunkte des Einsatzes ergeben sich auch an Abenden, Sonn- und Feiertagen. 3Die Verteilung der mit ihnen vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit erfolgt durch den unmittelbaren Dienstvorgesetzten nach vorheriger Absprache mit den Beschäftigten. 4Bei Teilzeitbeschäftigten sind die Tage der Woche festzulegen, an denen die vereinbarte Arbeit erbracht wird; von der festgelegten Verteilung kann einvernehmlich abgewichen werden. 5Bei der Verteilung der Arbeitszeit muss auf die pastoralen Erfordernisse im Einsatzbereich und im Rahmen des Möglichen auf die persönlichen und familiären Belange der Beschäftigten Rücksicht genommen werden.

(3) Werden die Beschäftigten aufgrund einer schriftlichen Anweisung durch den Arbeitgeber über das Maß der mit ihm vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit hinaus zur Erfüllung zusätzlicher Aufgaben herangezogen, erfolgt ein Ausgleich durch entsprechende Arbeitsbefreiung, durch Zeitgutschrift auf ein Arbeitszeitkonto (§ 6 Absatz 5 AZKR) oder über das Entgelt.

(4) Die Beschäftigten haben Anspruch auf einen arbeitsfreien zusammenhängenden Samstag und Sonntag im Monat.

§ 8 Arbeitsunfähigkeit

1Die/der Beschäftigte hat eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer dem Arbeitgeber und den von der Verhinderung betroffenen Einsatzstellen (z. B. Schule) unverzüglich mitzuteilen. 2 Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die/der Beschäftigte spätestens am darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. 3Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist dem Arbeitgeber unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen; dies gilt für die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit.

§ 9 Erholungsurlaub

Beschäftigte, die Religionsunterricht erteilen, können Erholungsurlaub in der Regel nur in der unterrichtsfreien Zeit einbringen.

§ 10 Religionsunterricht

(1) Die Beschäftigten erteilen Religionsunterricht im angewiesenen Umfang an den ihnen zugewiesenen Schulen.

(2) Der Einsatz im schulischen Religionsunterricht erfolgt unter Beachtung der einschlägigen Vorschriften über die Erteilung des Religionsunterrichts durch kirchliche Lehrkräfte auf der Grundlage der Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst.

(3) Bei Erteilung von Religionsunterricht wird eine Unterrichtsstunde gemäß dem in der Dienstordnung für Religionslehrer jeweils geltenden Stundenfaktor gewertet.

§ 11 Qualifizierung

(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, sich beruflich fortzubilden.

(2) 1An dienstlich angeordneten Qualifizierungsmaßnahmen besteht Teilnahmepflicht. 2Die Kosten dafür trägt der Arbeitgeber.

(3) 1Abweichend von § 5a Absatz 1 Teil A, 1. und § 29 Absatz 1a Buchstabe d, Doppelbuchstabe aa Teil A, 1. stehen für freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen und für Exerzitien bzw. Einkehrtage den Beschäftigten insgesamt zwei Wochen pro Jahr zur Verfügung. 2Die Einzelheiten werden von den (Erz-)Diözesen geregelt.

(4) Darüber hinaus gehende diözesane Regelungen bleiben unberührt.

C, 2. Dienstordnung für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen

II. Arbeitsrechtlicher Teil

(zuletzt geändert am 16.10.2007 zum 01.01.2008)

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstordnung Teil II gilt für die Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten – nachfolgend Beschäftigte genannt –, die von der von der Freisinger Bischofskonferenz am 19. 09. 2001 beschlossenen Dienstordnung Teil I (s. Seite 576) erfasst sind; für Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten gilt sie sinngemäß.

§ 2 Anstellungsträger und Vorgesetzte

(1) Anstellungsträger ist die (Erz-)Diözese.

(2) Weisungsberechtigte Vorgesetzte sind der (Erz-)Bischof und die von ihm Beauftragten.

(3) 1Die Stellenzuweisung erfolgt durch den Generalvikar bzw. den Zuständigen des (Erz-)Bischöflichen Ordinariates. 2In der Anweisung werden der Dienstsitz, der unmittelbare Dienstvorgesetzte sowie besondere Beauftragungen genannt.

(4) Mit der Stellenzuweisung ist zu klären, dass der für die Tätigkeit notwendige Arbeitsplatz sowie die sonstigen notwendigen räumlichen Mittel und Sachmittel zur Verfügung gestellt werden.

§ 3 Arbeitsvertrag

(1) 1Für die Dauer der Berufseinführung wird ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen. 2Die Berufseinführung dauert in der Regel bei Vollzeitbeschäftigung zwei Jahre; bei Teilzeitbeschäftigung verlängert sie sich entsprechend.

(2) In dem Jahr, in dem die Zweite Dienstprüfung abgelegt wird, endet das Arbeitsverhältnis zum 31. August.

(3) 1Bei der Anstellung wird ein in der Regel unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen. 2Die Anstellung setzt eine Bewerbung voraus. 3Ein Anspruch auf Anstellung nach erfolgreichem Abschluss der Zweiten Dienstprüfung besteht nicht.

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung

(1) 1Die Beschäftigten sind vor einer vom Arbeitgeber beabsichtigten Versetzung oder Abordnung zu hören. 2Persönliche und familiäre Belange werden dabei nach Möglichkeit berücksichtigt.

(2) Eine Versetzung kann auch von den Beschäftigten selbst beantragt werden.

(3) Bei dienstlich veranlassten Versetzungen erstattet der Arbeitgeber die Umzugskosten nach den diözesanen Regelungen und ist nach Möglichkeit bei der Wohnungssuche behilflich.

(4) Eine mit der Versetzung angewiesene Dienstwohnung ist zu beziehen.

§ 5 Arbeitszeit

(1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit verteilt sich in der Regel auf sechs Tage pro Woche.

(2) [1]Die Arbeitszeit lässt sich wegen des besonderen Dienstes der Beschäftigten nicht nach gleichbleibenden Dienstplänen festlegen. [2]Schwerpunkte des Einsatzes ergeben sich auch an Abenden, Sonn- und Feiertagen. [3]Die Verteilung der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit erfolgt durch den unmittelbaren Dienstvorgesetzten nach vorheriger Absprache mit den Beschäftigten; bei Teilzeitbeschäftigten sind die Tage der Woche festzulegen, an denen die vereinbarte Arbeit erbracht wird. [4]Bei der Verteilung der Arbeitszeit muss auf die pastoralen Erfordernisse im Einsatzbereich und im Rahmen des Möglichen auf die persönlichen und familiären Belange der Beschäftigten Rücksicht genommen werden.

(3) Werden die Beschäftigten aufgrund einer schriftlichen Anweisung durch den Arbeitgeber über das Maß der mit ihnen vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit hinaus zur Erfüllung zusätzlicher Aufgaben herangezogen, erfolgt ein Ausgleich durch entsprechende Arbeitsbefreiung, durch Zeitgutschrift auf ein Arbeitszeitkonto (§ 6 Absatz 5 AZKR) oder über die Bezüge.

(4) Die Beschäftigten haben Anspruch auf einen arbeitsfreien zusammenhängenden Samstag und Sonntag im Monat.

§ 6 Arbeitsunfähigkeit

Eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer ist dem Arbeitgeber, dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten sowie den von der Verhinderung betroffenen Einsatzstellen (z. B. Schule) unverzüglich mitzuteilen.

§ 7 Erholungsurlaub

Erholungsurlaub kann in der Regel nur in der unterrichtsfreien Zeit eingebracht werden.

§ 8 Religionsunterricht

(1) 1Die Beschäftigten erteilen Religionsunterricht im angewiesenen Umfang an den ihnen zugewiesenen Schulen. 2Der Umfang des in der Regel zu erteilenden Religionsunterrichts wird von der (Erz-)Diözese festgelegt.

(2) Der Einsatz im schulischen Religionsunterricht erfolgt unter Beachtung der einschlägigen Vorschriften über die Erteilung des Religionsunterrichtes durch kirchliche Lehrkräfte auf der Grundlage der Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst.

(3) Bei der Erteilung von Religionsunterricht wird eine Unterrichtsstunde gemäß dem in der Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst jeweils geltenden Stundenfaktor gewertet.

§ 9 Fortbildung

(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, sich beruflich fortzubilden.

(2) 1An dienstlich angeordneten Fortbildungsveranstaltungen besteht Teilnahmepflicht. 2Die Kosten dafür trägt der Dienstgeber.

(3) 1Abweichend von § 29 Absatz 1 a Buchstabe d, Doppelbuchstabe aa Teil A, 1. und § 5 a Absatz 1 Teil A, 1. stehen für freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen und für Exerzitien bzw. Einkehrtage den Beschäftigten insgesamt zehn Tage pro Jahr zur Verfügung. 2Die Einzelheiten werden von den (Erz-)Diözesen geregelt.

(4) Darüber hinaus gehende diözesane Fortbildungsregelungen bleiben unberührt.

§ 10 In-Kraft-Treten

[1]Diese Regelung tritt am 01.01.2002 in Kraft. [2]Gleichzeitig treten die bisherigen Regelungen außer Kraft.

C, 3. Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst

§ 1 Begriff

(1) Religionslehrerinnen/Religionslehrer im Kirchendienst (RL i. K.) – nachfolgend Religionslehrkräfte genannt – im Sinne dieser Ordnung sind alle Beschäftigten, die katholischen Religionsunterricht an Volks- und Förderschulen im Bereich der (Erz-)Diözesen erteilen, soweit sich die Unterrichtsverpflichtung nicht aus anderen Regelungen ergibt.

(2) Religionslehrerinnen/Religionslehrer im Kirchendienst im Sinne dieser Ordnung sind auch alle Beschäftigten, die katholischen Religionsunterricht an anderen als den in Absatz 1 genannten Schularten erteilen, soweit sich die Unterrichtsverpflichtung nicht aus anderen Regelungen ergibt.

(3) Die Berechtigung zum Führen der Berufsbezeichnung „Religionslehrerin im Kirchendienst“ bzw. „Religionslehrer im Kirchendienst“ wird vom Diözesanbischof oder von seiner/seinem Beauftragten verliehen.

§ 2 Einstellungsvoraussetzungen

1Fachliche Einstellungsvoraussetzungen sind je nach Schulart:

1.abgeschlossenes Studium der Religionspädagogik (katholisch) an einer Fachhochschule oder

2. abgeschlossenes Studium der katholischen Theologie an einer wissenschaftlichen Hochschule.

2Darüber hinaus können auch ein sonstiges abgeschlossenes religionspädagogisches Studium bzw. eine sonstige gleichwertige oder als gleichwertig anerkannte abgeschlossene Ausbildung mit der Befähigung zum Lehramt im Fach katholische Religionslehre die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen.

§ 3 Missio Canonica

Die Ausübung der Tätigkeit setzt die „Missio Canonica“ bzw. die „Vorläufige kirchliche Unterrichtserlaubnis“ voraus.

§ 4 Kirchlicher Vorbereitungsdienst und Zweite Dienstprüfung

(1) 1Der unbefristeten Einstellung geht ein Vorbereitungsdienst voraus. 2Die (Erz-)Diözese entscheidet gemäß den diözesanen Vorgaben über eine Aufnahme der Bewerberin/des Bewerbers in den Vorbereitungsdienst. 3Während des Vorbereitungsdienstes lautet die Bezeichnung „Religionslehrerin/Religionslehrer im kirchlichen Vorbereitungsdienst (RL i. k. V.).“ 4 Religionslehrkräfte ohne Vorbereitungsdienst führen die Bezeichnung „Religionslehrerin/Religionslehrer zur Vertretung (RL z. V.)“. 5Für die Religionslehrkräfte im kirchlichen Vorbereitungsdienst und für Religionslehrkräfte zur Vertretung gelten die Bestimmungen dieser Ordnung entsprechend.

(2) 1Für die Dauer des Vorbereitungsdienstes wird ein befristetes Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Ausbildung begründet. 2Dieses endet mit dem 31. August des Jahres, in dem die Zweite Dienstprüfung abgelegt wird. 3Die Zulassung zur Zweiten Dienstprüfung wird in der jeweiligen diözesanen Ordnung geregelt. 4Eine Übernahme in ein in der Regel unbefristetes Arbeitsverhältnis nach erfolgreich abgelegter Zweiter Dienstprüfung setzt einen Antrag bzw. eine Bewerbung voraus. 5Ein Anspruch auf Übernahme besteht nicht.

§ 5 Einsatz

(1) Religionslehrkräfte werden an Volks- und Förderschulen eingesetzt.

(2) 1Religionslehrkräfte können befristet oder unbefristet an anderen als den in § 1 Absatz 1 genannten Schularten eingesetzt werden. 2Endet der Einsatz gemäß Satz 1 durch Kündigung oder Fristablauf einer Abstellung, erfolgt ein Einsatz als Religionslehrerin/Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

1Religionslehrkräfte, die seit 30.09.2005 ununterbrochen katholischen Religionsunterricht ausschließlich an beruflichen Schulen, Realschulen, Gymnasien, Fachoberschulen oder Waldorfschulen erteilen, sollen in der gleichen oder einer entsprechenden Schulart weiter beschäftigt werden, soweit eine entsprechende Einsatzmöglichkeit besteht. 2Satz 1 gilt auch für Religionslehrkräfte, die seit dem 30.09.2005 ununterbrochen katholischen Religionsunterricht an Grund-, Haupt- oder Förderschulen und an beruflichen Schulen, Realschulen, Gymnasien, Fachoberschulen oder Waldorfschulen erteilen, und bei denen der Anteil des Religionsunterrichts an Grund-, Haupt- oder Förderschulen weniger als 13 Wochenstunden beträgt. 3Satz 1 gilt nicht, wenn einzelvertraglich bis 31.12.2008 etwas anderes vereinbart worden ist oder sich die Unterrichtsverpflichtung aus anderen Regelungen ergibt.

(3) Werden Religionslehrkräfte zum Zwecke einer befristeten Abstellung im Sinne des Absatzes 2 eingestellt, wird für die Dauer des Abstellungsverhältnisses ein befristetes Arbeitsverhältnis begründet.

§ 6 Arbeitgeber und kirchliche Vorgesetzte

1Arbeitgeber ist die (Erz-)Diözese. 2Weisungsberechtigte Vorgesetzte sind der Diözesanbischof und die von ihm Beauftragten.

§ 7 Pflichten

(1) Pflichten der Religionslehrkräfte sind:

1. Erteilung des katholischen Religionsunterrichtes unter Berücksichtigung der didaktisch-methodischen Kenntnisse, wie sie sich aus der Situation des von der katholischen Kirche verantworteten Religionsunterrichtes als ordentlichem Lehrfach an der Schule ergeben,
2. Zusammenarbeit mit den anderen Lehrkräften der Schule, den Eltern, den Geistlichen und den Beschäftigten im pastoralen Dienst und den für die Schule vom Diözesanbischof Beauftragten,
3. Vorbereitung und Mitgestaltung von Schulgottesdiensten, insbesondere zu Beginn und Ende eines Schuljahres,
4. Zusammenarbeit mit den Pfarrgemeinden bei der gemeindekatechetischen Hinführung der jungen Menschen zu Erstbeichte, zu Erstkommunion und Firmung, nach Absprache mit den zuständigen Geistlichen oder anderen vom Diözesanbischof Beauftragten (Kooperation von Religionsunterricht und Gemeindekatechese),
5. aktive Teilnahme am kirchlichen Gemeindeleben, nach Möglichkeit am Dienstort, ansonsten in ihrer Wohngemeinde,
6. Teilnahme an den vom Schulreferat bzw. der für Schulen zuständigen Hauptabteilung des Bischöflichen Ordinariats angeordneten Fortbildungsveranstaltungen.

(2) Weitere Pflichten ergeben sich aus der staatlichen Lehrerdienstordnung (LDO) bzw. der Kirchlichen Lehrerdienstordnung (KLDO) und aus weiteren staatlichen Vorgaben, soweit sie einschlägig sind.

§ 8 Unterrichtspflichtzeit

(1) 1Die Unterrichtspflichtzeit bezeichnet die Zahl der Unterrichtsstunden, die Vollbeschäftigte wöchentlich regelmäßig zu erteilen haben. 2Sie ist Teil der Arbeitszeit im Sinne des § 6 Absatz 1 Teil A, 1. 3Die Unterrichtspflichtzeit verringert sich bei Religionslehrkräften, denen aufgrund der nachfolgenden Bestimmungen eine Ermäßigung gewährt wird. 4Anrechnungen hingegen werden in die Unterrichtspflichtzeit einbezogen.

Protokollnotiz zu § 8 Absatz 1:

Zum Zwecke der Entgeltberechnung werden Ermäßigungsstunden wie Anrechnungsstunden behandelt.

(2) 1Die Unterrichtspflichtzeit von Religionslehrkräften gemäß § 1 Absatz 1 beträgt bei Vollbeschäftigten derzeit 26 Wochenstunden. 2Für Ermäßigungen wegen Alters oder Schwerbehinderung gelten die jeweiligen Regelungen für Lehrkräfte an öffentlichen Volksschulen in Bayern entsprechend.

Protokollnotiz zu § 8 Absatz 2 Satz 1:

1. Aus gesundheitlichen Gründen kann nach Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung eine Reduzierung der Unterrichtspflichtzeit vorgenommen werden.

2. §§ 6 bis 9 Teil A, 1. finden keine Anwendung.

Erläuterung zu § 8 Absatz 2 Satz 1:

Mit dem Begriff „derzeit“ wird klargestellt, dass das von der Bayerischen Regional-KODA bei allen Beschlüssen zur Festlegung der Unterrichtspflichtzeit gewahrte „Abstandsgebot“ zum Stundendeputat für entsprechende Lehrer des Freistaates Bayern nach oben oder unten eingehalten wird.

Protokollnotiz zu § 8 Absatz 2 Satz 2:

1. Stundenermäßigungen für Religionslehrkräfte an Grund-, Haupt- und Förderschulen richten sich nach Anlage 1. Bei gleichzeitigem Einsatz an verschiedenen Schularten (Mischeinsatz) ist diejenige Tabelle zugrunde zu legen, die für die Schulart gilt, in der die meisten Wochenstunden erteilt werden.

2. Fälligkeit der Altersermäßigung:

– Religionslehrkräfte, die in der Zeit vom 1. August bis 31. Januar das 58., 60. oder 62. Lebensjahr vollenden, erhalten vom Beginn des laufenden Schuljahres die jeweilige Altersermäßigung.

– Religionslehrkräfte, die in der Zeit vom 1. Februar bis 31. Juli das 58., 60. oder 62. Lebensjahr vollenden, erhalten die jeweilige Altersermäßigung zum Beginn des folgenden Schuljahres.

3. Religionslehrkräfte in Altersteilzeit erhalten die ihrer tatsächlichen Beschäftigung entsprechende Altersermäßigung.

4. 1Ermäßigungen wegen Schwerbehinderung sind zum nächstmöglichen Zeitpunkt nach Vorlage des Bescheides über die Anerkennung als Schwerbehinderter zu gewähren. 2Die Ermäßigungen enden mit dem Ablauf des Monats, in dem die Schwerbehinderteneigenschaft selbst endet.

(3) 1Die Unterrichtspflichtzeit von Beschäftigten im Sinne des § 1 Absatz 2 richtet sich nach der jeweiligen staatlichen Unterrichtspflichtzeit. 2Für Ermäßigungen wegen Alters und Schwerbehinderung gelten die jeweiligen Regelungen für die öffentlichen Schulen entsprechend; dabei ist jeweils diejenige Tabelle zugrunde zu legen, die für die Schulart gilt, in der die meisten Wochenstunden erteilt werden.

Protokollnotiz zu § 8 Absatz 3:

1. Beschäftige in Altersteilzeit erhalten die ihrer tatsächlichen Beschäftigung entsprechende Altersermäßigung.

2. An Waldorfschulen und an ihnen gleichgestellten Schulen gilt die Unterrichtspflichtzeit von § 8 Absatz 2.

3. Die Abgeltung von halben Stunden bzw. von Stundenbruchteilen soll vorrangig über ein Arbeitszeitkonto gem. § 6 Absatz 4 Teil D, 4. erfolgen.

Hinweis zu § 8 Absatz 3:

Die staatliche Unterrichtspflichtzeit wird jeweils in der Anlage 2 bekannt gemacht.

(4) Bei Einsatz an mehreren Schularten ist die für die jeweilige Schulart festgelegte Unterrichtspflichtzeit maßgeblich.

(5) Im ersten Jahr des Vorbereitungsdienstes werden fünf, im zweiten Jahr drei Anrechnungsstunden gewährt.

(6) Bei Einsatz an drei oder mehr örtlich getrennten Schulen bzw. Teilen von Schulen (Mindestentfernung jeweils einfach 2,0 km) wird eine Anrechnungsstunde gewährt.

(7) Für zusätzliche Aufgaben können weitere Anrechnungsstunden gewährt werden.

Protokollnotiz zu § 8 Absatz 7:

Anrechnungsstunden werden der entsprechenden Schulart zugeordnet.

(8) 1Über die Unterrichtspflichtzeit hinaus sollen in der Regel nicht mehr als drei Wochenstunden erteilt werden. 2Dies muss für jedes Schuljahr angeordnet oder genehmigt werden.

(9) § 7 Absatz 7 Teil A, 1. findet keine Anwendung.

§ 9 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

1Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, abweichend von § 33 Absatz 1 Buchstabe a Teil A, 1. mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 31. Juli), in dem die Religionslehrkraft das für den Erhalt einer abschlagsfreien Regelaltersrente maßgebliche Lebensjahr vollendet hat. 2§ 33 Absatz 1 Buchstabe b und Absatz 2 bis 5 Teil A, 1. bleiben unberührt.

§ 10 Gemeindearbeit

(1) 1Religionslehrkräfte, die das vertraglich vereinbarte Wochenstundenmaß im Einzelfall nicht erreichen, können bei entsprechender Qualifikation jeweils für ein Schuljahr zur Mitarbeit in der Gemeinde angewiesen werden. 2Als Richtmaß für eine Wochenstunde gelten 1,5 Stunden (= 90 Minuten) Mitarbeit in der Gemeinde.

(2) 1Im Einvernehmen zwischen Religionslehrkraft und Arbeitgeber kann die Religionslehrkraft bei entsprechender Qualifikation zur Mitarbeit in der Gemeinde angewiesen werden. 2Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Soweit Religionslehrkräfte auch in der Gemeindearbeit eingesetzt sind, gilt für diese Beschäftigung die „Dienstordnung für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen“ entsprechend.

§ 11 Arbeitsunfähigkeit

(1) [1]Religionslehrkräfte haben eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer dem Schulreferat bzw. der für Schulen zuständigen Hauptabteilung des Bischöflichen Ordinariats und der Schulleitung unverzüglich mitzuteilen. [2]Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, haben Religionslehrkräfte spätestens am darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag dem Schulreferat bzw. der für Schulen zuständigen Hauptabteilung des Bischöflichen Ordinariats eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. [3]Die Religionslehrkräfte haben die Schulleitung über die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer unverzüglich zu informieren.

(2) [1]Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der ärztlichen Bescheinigung angegeben, haben Religionslehrkräfte dem Schulreferat bzw. der für Schulen zuständigen Hauptabteilung des Bischöflichen Ordinariats unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen; dies gilt für die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit. [2]Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(3) [1]Werden Religionslehrkräfte während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so haben sie dies dem Schulreferat bzw. der für Schulen zuständigen Hauptabteilung des Bischöflichen Ordinariats unverzüglich mitzuteilen. [2]Die Fristen des § 22 Absatz 1 und 2 Teil A, 1. beginnen mit dem Tag der Arbeitsunfähigkeit zu laufen. [3]Die Religionslehrkräfte haben sich nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

§ 12 Erholungsurlaub

(1) [1]Die Dauer des Erholungsurlaubs bemisst sich nach § 26 Teil A, 1. [2]Der Urlaubsanspruch der Religionslehrkräfte ist durch die in der staatlichen Ferienordnung für die öffentlichen Schulen im Freistaat Bayern festgelegten Ferien abgegolten.

(2) Fallen in die Zeit der Beschäftigung keine Schulferien oder übersteigt der Urlaubsanspruch die Zahl der Schulferientage in der Zeit der Beschäftigung, so wird der Resturlaub gem. § 26 Teil A, 1. gewährt.

(3) Religionslehrkräfte die auch im Gemeindedienst tätig sind, haben grundsätzlich den Erholungsurlaub nach Absatz 1 Satz 1 in der unterrichtsfreien Zeit einzubringen.

§ 13 Arbeitsbefreiung

Bei Arbeitsbefreiung ist auch die staatliche Lehrerdienstordnung (LDO) bzw. die Kirchliche Lehrerdienstordnung (KLDO) in der jeweiligen Fassung zu berücksichtigen.

Protokollnotiz zu § 13:

Wegen der Rückbindung an die staatlichen Vorgaben (Lehrerdienstordnung) können Religionslehrkräfte nach § 1 Absatz 1 in der Regel an freiwilligen beruflichen Fortbildungen (vgl. § 5a Absatz 1 Teil A, 1.) nur teilnehmen, wenn dadurch kein Religionsunterricht ausfällt.

§ 14 Versetzung

[1]Bei einer Versetzung nach § 4 Teil A, 1. ist das Schulreferat bzw. die für Schulen zuständige Hauptabteilung des Bischöflichen Ordinariats bestrebt, Härten zu vermeiden. [2]Eine Versetzung kann auch von den Beschäftigten selbst beantragt werden. [3]Bei aus dienstlichen Gründen angeordneten Versetzungen erstattet der Arbeitgeber die Umzugskosten nach den diözesanen Regelungen und ist bei der Wohnungssuche behilflich.

Protokollnotiz zu § 14:

Bei einem Stellenwechsel ist wie bei einer Versetzung zu verfahren.

§ 15 Inkrafttreten

1Diese Dienstordnung tritt am 1. September 2009 in Kraft. 2Gleichzeitig treten die Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst (Religionslehrer i. K.) an Volks- und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen vom 01.09.1996 (ABD Teil C, 3.) und die Sonderregelung für Religionslehrer, die nicht unter die Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst fallen vom 01.09.1998 (ABD Teil C, 4.) außer Kraft.

Anlagen

Anlage 1

Stundenermäßigungen

1. wegen Alters

ab vollendetem 58. Lebensjahr	ab vollendetem 60. Lebensjahr	ab vollendetem 62. Lebensjahr
26 entspricht 0,93 entspricht 1	26 ≙ 1,89 ≙ 2	26 ≙ 2,84 ≙ 3
25 ≙ 0,89 ≙ 1	25 ≙ 1,82 ≙ 2	25 ≙ 2,73 ≙ 3
24 ≙ 0,86 ≙ 1	24 ≙ 1,75 ≙ 2	24 ≙ 2,62 ≙ 3
23 ≙ 0,82 ≙ 1	23 ≙ 1,67 ≙ 2	23 ≙ 2,51 ≙ 3
22 ≙ 0,79 ≙ 1	22 ≙ 1,60 ≙ 2	22 ≙ 2,40 ≙ 2
21 ≙ 0,75 ≙ 1	21 ≙ 1,53 ≙ 2	21 ≙ 2,29 ≙ 2
20 ≙ 0,71 ≙ 1	20 ≙ 1,45 ≙ 1	20 ≙ 2,18 ≙ 2
19 ≙ 0,68 ≙ 1	19 ≙ 1,38 ≙ 1	19 ≙ 2,07 ≙ 2
18 ≙ 0,64 ≙ 1	18 ≙ 1,31 ≙ 1	18 ≙ 1,96 ≙ 2
17 ≙ 0,61 ≙ 1	17 ≙ 1,24 ≙ 1	17 ≙ 1,85 ≙ 2
16 ≙ 0,57 ≙ 1	16 ≙ 1,16 ≙ 1	16 ≙ 1,75 ≙ 2
15 ≙ 0,54 ≙ 1	15 ≙ 1,09 ≙ 1	15 ≙ 1,64 ≙ 2
14 ≙ 0,50 ≙ 1	14 ≙ 1,02 ≙ 1	14 ≙ 1,63 ≙ 2
13 ≙ 0,46 ≙ 0	13 ≙ 0,95 ≙ 1	13 ≙ 1,42 ≙ 1
12 ≙ 0,43	12 ≙ 0,87 ≙ 1	12 ≙ 1,31 ≙ 1
11 ≙ 0,39	11 ≙ 0,80 ≙ 1	11 ≙ 1,20 ≙ 1
10 ≙ 0,36	10 ≙ 0,73 ≙ 1	10 ≙ 1,09 ≙ 1
09 ≙ 0,32	09 ≙ 0,65 ≙ 1	09 ≙ 0,98 ≙ 1
08 ≙ 0,29	08 ≙ 0,58 ≙ 1	08 ≙ 0,87 ≙ 1
07 ≙ 0,25	07 ≙ 0,51 ≙ 1	07 ≙ 0,76 ≙ 1
06 ≙ 0,21	06 ≙ 0,44 ≙ 0	06 ≙ 0,65 ≙ 1
05 ≙ 0,18	05 ≙ 0,36	05 ≙ 0,55 ≙ 1
04 ≙ 0,14	04 ≙ 0,29	04 ≙ 0,44 ≙ 0
03 ≙ 0,11	03 ≙ 0,22	03 ≙ 0,33
02 ≙ 0,07	02 ≙ 0,15	02 ≙ 0,22
01 ≙ 0,04	01 ≙ 0,07	01 ≙ 0,11

2. wegen Schwerbehinderung

bei mindestens 50 v. H.	bei mindestens 70 v. H.	bei mindestens 90 v. H.
26 ≙ 1,89 ≙ 2	26 ≙ 2,84 ≙ 3	26 ≙ 3,78 ≙ 4
25 ≙ 1,82 ≙ 2	25 ≙ 2,73 ≙ 3	25 ≙ 3,64 ≙ 4
24 ≙ 1,75 ≙ 2	24 ≙ 2,62 ≙ 3	24 ≙ 3,49 ≙ 3
23 ≙ 1,67 ≙ 2	23 ≙ 2,51 ≙ 3	23 ≙ 3,35 ≙ 3
22 ≙ 1,60 ≙ 2	22 ≙ 2,40 ≙ 2	22 ≙ 3,20 ≙ 3
21 ≙ 1,53 ≙ 2	21 ≙ 2,29 ≙ 2	21 ≙ 3,05 ≙ 3
20 ≙ 1,45 ≙ 1	20 ≙ 2,18 ≙ 2	20 ≙ 2,91 ≙ 3
19 ≙ 1,38 ≙ 1	19 ≙ 2,07 ≙ 2	19 ≙ 2,76 ≙ 3
18 ≙ 1,31 ≙ 1	18 ≙ 1,96 ≙ 2	18 ≙ 2,62 ≙ 3
17 ≙ 1,24 ≙ 1	17 ≙ 1,85 ≙ 2	17 ≙ 2,47 ≙ 2
16 ≙ 1,16 ≙ 1	16 ≙ 1,75 ≙ 2	16 ≙ 2,33 ≙ 2
15 ≙ 1,09 ≙ 1	15 ≙ 1,64 ≙ 2	15 ≙ 2,18 ≙ 2
14 ≙ 1,02 ≙ 1	14 ≙ 1,53 ≙ 2	14 ≙ 2,04 ≙ 2
13 ≙ 0,95 ≙ 1	13 ≙ 1,42 ≙ 1	13 ≙ 1,89 ≙ 2
12 ≙ 0,87 ≙ 1	12 ≙ 1,31 ≙ 1	12 ≙ 1,75 ≙ 2
11 ≙ 0,80 ≙ 1	11 ≙ 1,20 ≙ 1	11 ≙ 1,60 ≙ 2
10 ≙ 0,73 ≙ 1	10 ≙ 1,09 ≙ 1	10 ≙ 1,45 ≙ 1
09 ≙ 0,65 ≙ 1	09 ≙ 0,98 ≙ 1	09 ≙ 1,31 ≙ 1
08 ≙ 0,58 ≙ 1	08 ≙ 0,87 ≙ 1	08 ≙ 1,16 ≙ 1
07 ≙ 0,51 ≙ 1	07 ≙ 0,76 ≙ 1	07 ≙ 1,02 ≙ 1
06 ≙ 0,44 ≙ 0	06 ≙ 0,65 ≙ 1	06 ≙ 0,87 ≙ 1
05 ≙ 0,36	05 ≙ 0,55 ≙ 1	05 ≙ 0,73 ≙ 1
04 ≙ 0,29	04 ≙ 0,44 ≙ 0	04 ≙ 0,58 ≙ 1
03 ≙ 0,22	03 ≙ 0,33	03 ≙ 0,44 ≙ 0
02 ≙ 0,15	02 ≙ 0,22	02 ≙ 0,29
01 ≙ 0,07	01 ≙ 0,11	01 ≙ 0,15

Anlage 2

Übersicht über die Unterrichtspflichtzeiten von Religionslehrkräften an staatlichen Schulen (Stand: Mai 2008)

Schulart			Realschulen / sonstige berufliche Schulen	Gymnasien	Berufsoberschulen/ Fachoberschulen	Waldorfschulen
Personengruppe						
UPZ	bis 50. Lbj.		25	24	24	26
	50.-60. Lbj.		24,5	23,5	23,5	
	ab 60. Lbj.		24	23	23	
Altersermäßigung			ab 58. Lbj.: 1 Untst. ab 60. Lbj.: 2 Untst. ab 62. Lbj.: 3 Untst.			Siehe Anlage 1
UPZ Schwerbehinderte			24	23	23	26
Ermäßigungsstunden wegen Schwerbehinderung		bei einem Grad der Behinderung ab 50 2 Untst. ab 70 3 Untst. ab 90 4 Untst.				

Abkürzungen: UPZ: Unterrichtspflichtzeit(en) pro Woche; Lbj.: Lebensjahr; Untst.: Unterrichtsstunde pro Woche (Dauer: 45 Minuten).

C, 4. Sonderregelung für Religionslehrer, die nicht unter die Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst fallen1

1Außer Kraft getreten durch Beschluss der Bayerischen Regional-KODA vom 16. Juli 2009, mit Wirkung vom 1. September 2009, und ersetzt durch die „Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst“ veröffentlicht in der Anlage zu den Amtsblättern der bayerischen (Erz-)Diözesen „Änderungen und Ergänzungen zum Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen – ABD – Nr. 89“

C, 5. Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner

Präambel

(aufgehoben)

§ 1 Allgemeines

Der Dienst der Mesnerinnen/Mesner – nachfolgend Beschäftigte genannt – besteht in der Hilfe bei liturgischen Handlungen und in der Pflege und Sicherung des Kirchengebäudes und seines Inventars.

§ 2 Anstellungsvoraussetzungen

[1]Die Beschäftigten müssen die ihrem Dienst entsprechende Eignung besitzen. [2]Sie sollen eine abgeschlossene Berufsausbildung, möglichst in einem handwerklichen Beruf, nachweisen. [3]Vor Dienstantritt ist eine ehrenamtliche Tätigkeit im kirchlichen Dienst erwünscht. [4]Die Beschäftigten sollen einen Grundkurs der überdiözesanen Mesnerschule in Freising besuchen.

§ 3 Aufgaben

Die Aufgaben der Beschäftigten bestehen unbeschadet der arbeitsvertraglichen Stellenbeschreibung

1. in der Vorbereitung und Hilfe für alle gottesdienstlichen Handlungen, insbesondere

a) in der Bereitstellung der zum Gottesdienst benötigten Paramente und Gegenstände, in der Hilfe beim An- und Ablegen der liturgischen Gewänder,

b) im Anleiten und Beaufsichtigen der Ministrantinnen/Ministranten,

2. in der Pflege, im Aufbewahren und Sichern der Paramente, der kirchlichen Geräte und des sonstigen Inventars der Sakristei und der Kirche,

3. in der Sorge für das ewige Licht, das Weihwasser, den Schmuck des Altars und der Kirche, das Aufstellen der Krippe, das Schmücken des Heiligen Grabes, das Betreuen des Schriftenstandes, der Schaukästen, des Opferkerzenständers etc., je nach ortsüblicher Gegebenheit,

4. im Öffnen und Schließen der Kirche und ihrer Nebenräume,

5. im Beobachten des baulichen Zustandes der Kirche, im Bedienen und Warten der technischen Anlagen (Heizung, Beleuchtung, Uhr- und Läutwerk, Lautsprecheranlagen, Alarmanlagen etc.),

6. in der Sorge für Ordnung und Sauberkeit in der Kirche und den Nebenräumen,

7. im Reinigen, Räumen und Streuen der zur Kirche gehörenden Wege und Straßen sowie der Zugänge zur Kirche gemäß den ortspolizeilichen Vorschriften und in der Pflege der Außenanlagen.

§ 4 Anstellungsträger

(1) Anstellungsträger der Beschäftigten ist eine kirchliche Stiftung oder die (Erz-)Diözese oder ein sonstiger kirchlicher Rechtsträger.

(2) 1Der „Anhang zu §§ 3 und 6 der Dienstordnung für Mesnerinnen/Mesner – Berechnung der Arbeitszeit“ ist Bestandteil des Arbeitsvertrags. 2Der Arbeitsvertrag mit einer kirchlichen Stiftung bedarf zu seiner Wirksamkeit der stiftungsaufsichtlichen Genehmigung. 3Ein entsprechender Vermerk ist im Arbeitsvertrag aufzunehmen.

§ 5 Vorgesetzter

Unmittelbarer Vorgesetzter der Beschäftigten ist der Kirchenverwaltungsvorstand oder ein ihm rechtlich Gleichgestellter, der im Rahmen dieser Dienstordnung Weisungen erteilen kann; wer Dienstvorgesetzter ist, ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag.

§ 6 Arbeitszeit

(1) Die Berechnung der Arbeitszeit der Beschäftigten erfolgt nach „Diensteinheiten“ (eine Diensteinheit = 60 Minuten).

(2) 1Der Dienst der Beschäftigten erfordert grundsätzlich die Ableistung der regelmäßigen Arbeitszeit an sechs Tagen in der Woche. 2Der Sonntag ist grundsätzlich Arbeitstag.

(3) 1Der wöchentlich arbeitsfreie Tag ist in Absprache mit dem unmittelbaren Vorgesetzten dauerhaft auf einen bestimmten Wochentag festzulegen. 2Wird aus dringenden betrieblichen Gründen ausnahmsweise an diesem Tag Arbeit angeordnet, ist ein anderer arbeitsfreier Tag innerhalb der selben Woche zu gewähren. 3Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen gesetzlichen Feiertag gelegt werden.

(4) Die Verteilung der dienstplanmäßigen Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage einschließlich der Sonn- und Feiertage erfolgt durch den unmittelbaren Vorgesetzten nach vorheriger Absprache mit den Beschäftigten.

(5) 1Für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, die als Anlage dem Arbeitsvertrag beizufügen und jährlich zu überprüfen ist, gelten unter Bezug auf § 3 (Aufgaben) die Richtlinien des Anhangs.

2Wenn Diensteinheiten auf Dauer hinzukommen bzw. auf Dauer wegfallen, ist eine Anpassung des Arbeitsvertrages vorzunehmen. 3Ist aufgrund des Wegfalls von Diensteinheiten die Vergütung zu kürzen, sind die Kündigungsvorschriften zu beachten.

§ 7 Erholungsurlaub

1Der jährliche Erholungsurlaub ist so zu legen, dass er nicht in die kirchlichen Festzeiten fällt. 2In begründeten Fällen kann davon einvernehmlich abgewichen werden.

§ 8 Vertretung

[1]Für die Zeit des Urlaubs, der Erkrankung sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Feiertages, an denen Beschäftigte von der Arbeit freigestellt sind, schlagen sie nach Möglichkeit eine Vertretung vor. [2]Die Bestellung der Vertretung sowie die Übernahme der Kosten für die Vertretung obliegen der jeweiligen Kirchenstiftung.

§ 9 Freizeitausgleich

(1) 1Für den am Ostersonntag und Pfingstsonntag geleisteten Dienst wird den Beschäftigten zusätzlich zu ihrem festgelegten freien Tag jeweils ein arbeitsfreier Tag gewährt. 2Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen gesetzlichen Feiertag gelegt werden.

(2) 1Die an einem gesetzlichen Feiertag oder an einem betriebsüblich arbeitsfreien Tag geleisteten Arbeitsstunden sind durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Arbeitstag innerhalb eines Ausgleichszeitraums von acht Wochen auszugleichen. 2Wenn die jeweils angefallenen Ausgleichsstunden keinen vollen Tag ergeben, ist die wöchentliche Arbeitszeit so zu verteilen, dass die Beschäftigten über einen ganzen freien Tag verfügen können.

(3) Fällt bei einer Tätigkeit bei einer 6-Tage-Woche ein gesetzlicher Feiertag oder ein betriebsüblicher arbeitsfreier Tag auf den festgelegten freien Arbeitstag und werden Beschäftigte zur Arbeit herangezogen, erhalten diese dafür unabhängig von den an diesem Tag geleisteten Arbeitsstunden einen ganzen freien Tag, möglichst innerhalb der selben Woche.

(4) 1Den Beschäftigten ist pro Vierteljahr anstelle eines freien Wochenarbeitstages ein arbeitsfreier Sonntag zu gewähren. 2Davon kann einvernehmlich abgewichen werden.

(5) Für Beschäftigte, die arbeitsvertraglich ausschließlich zum Sonn- und Feiertagsdienst herangezogen werden, finden die Absätze 1 bis 4 keine Anwendung.

§ 10 Inkraftsetzung

[1]Diese Dienstordnung tritt am 01. 01. 2001 in Kraft. [2]Gleichzeitig tritt die Dienst- und Vergütungsordnung vom 01. 01. 1992 außer Kraft.

Anhang zu §§ 3 und 6 der Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner

Für die Pfarrei:
Stelleninhaber:
Herr/Frau:

1. Liturgischer Dienst

		anrechenbare Diensteinheit	tatsächliche Diensteinheit	
1.1.	Regelmäßiger Sonntagsdienst			
1.1.1.	Eucharistiefeiern			
	Pfarr- oder Hauptgottesdienst	2 D		D
1.2.2.	weitere Eucharistiefeiern je Gottesdienst	1 D		D
1.1.3.	Andachten, Rosenkränze etc.	je 3/4 D		D
1.1.	Zwischensumme:			D
1.2.	Regelmäßiger Werktagsdienst			
1.2.1.	Eucharistiefeiern, Werktagsmessen	je 1 D		D
1.2.2.	Andachten, Rosenkränze etc.	je 1/2 D		D
1.2.	Zwischensumme:			D
	1.1. + 1.2. Gesamtsumme:			D
	(Su 1.1. + 1.2.) : 7 = Tagesdurchschnitt (TD)			D
	(Su 1.1. + 1.2.) x (52) = Jahressumme I			D
		Jahressumme I:		**D**

Berechnung:
TD + Zuschlag = Summe der Diensteinheiten (D)
Zusätzliche Fest- und Feiertagsdienste sind in der Liste anzuführen und eigens zu begründen

1.3.	Fest- und Feiertagsdienst	TD	+ Zuschlag	= Summe der Diensteinheiten	
1.3.1.	Neujahr		+ 1	=	D
1.3.2.	Fest d. Erscheinung des Herrn		+ 3	=	D
1.3.3.	Lichtmess und Blasius		+ 1	=	D
1.3.4.	Aschermittwoch		+ 1	=	D
1.3.5.	Palmsonntag		+ 1	=	D
1.3.6.	Gründonnerstag		+ 5	=	D
1.3.7.	Karfreitag		+ 5	=	D
1.3.8.	Karsamstag mit Osternacht		+ 5	=	D
1.3.9.	Ostermontag		+ 2,5	=	D
1.3.10.	Weißer Sonntag (mit Erstkom.)		+ 1,5	=	D
1.3.11.	Bittgänge		+ 3	=	D
1.3.12.	Christi Himmelfahrt		+ 2,5	=	D
1.3.13.	Pfingstmontag		+ 2,5	=	D
1.3.14.	Fronleichnam		+ 6	=	D
1.3.15.	Mariä Himmelfahrt		+ 2,5	=	D
1.3.16.	Kirchweihfest		+ 0	=	D
1.3.17.	Allerheiligen		+ 2	=	D
1.3.18.	Allerheiligen (Friedhofsgang)	0,00	+ 2	=	D

1.3.19.	Allerseelen (Friedhofsgang)	0,00	+ 2	=	D
1.3.20.	Kindermette		+ 1	=	D
1.3.21.	Christmette		+ 2,5	=	D
1.3.22.	1.Weihnachtsfeiertag		+ 2,5	=	D
1.3.23.	2.Weihnachtsfeiertag		+ 2,5	=	D
1.3.24.	Silvester		+ 1	=	D
1.3.25.	Ewige Anbetung		+ 1,5	=	D
1.3.26.	Patrozinium		+ 0	=	D
1.3.27.				=	D
1.3.28.				=	D
1.3.29.				=	D
1.3.30.				=	D
	Gesamtsumme:			=	D
	Summe: 1.3.1. bis 1.3.30. = Jahressumme II				
		Jahressumme II:			**D**

Berechnung:
Berechnungsgrundlage in der einzelnen Pfarrei ist der Durchschnitt der vorhergehenden drei Jahre.
Anzahl der Sondergottesdienste x anrechenbarer Dienst = tatsächlicher Dienst.
Zusätzliche Sondergottesdienste sind in der Liste anzuführen und eigens zu begründen.

1.4.	Sondergottesdienste	anrechenbare Diensteinheit	tatsächliche Diensteinheit	
1.4.1.	Kreuzwegandachten	x 0,5	=	D
1.4.2.	Maiandachten	x 0,5	=	D
1.4.3.	Oktoberrosenkränze	x 0,5	=	D
1.4.4.	Fatimarosenkränze	x 0,5	=	D
1.4.5.	Hl. Stunde (vor Herz-Jesu-Freitag)	12 x 1,0	=	D
1.4.6.	Schulanfangsgottesdienste	x 1,5	=	D
1.4.7.	Schulschlussgottesdienste	x 1,5	=	D
1.4.8.	Gottesdienste außerhalb der regelmäßigen Gottesdienstordnung	x 1,5	=	D
1.4.9.	Hochzeit m. Eucharistiefeier	x 1,5	=	D
1.4.10.	Hochzeit o. Eucharistiefeier	x 1,0	=	D
1.4.11.	Tauffeiern	x 0,5	=	D
1.4.12.	Beerdigung m. Eucharistiefeier	x 2,0	=	D
1.4.13.	Beerdigung	x 1,0	=	D
1.4.14.	Wallfahrten	x	=	D
1.4.15.		x	=	D
1.4.16.		x	=	D
1.4.17.		x	=	D
1.4.18.		x	=	D
1.4.19.		x	=	D
1.4.20.		x	=	D
	Gesamtsumme:			D
	Summe: 1.4.1. bis 1.4.20. = Jahressumme III			
		Jahressumme III:		**D**

2. Außerliturgischer Dienst

2.1.	Regelmäßige Dienste (Das Überschreiten bzw. Unterschreiten der Mindestdienste ist im Einzelfall zu begründen)	wöchentl. Mindestdienst-einheit	wöchentl. tatsächliche Diensteinheit	
2.1.1.	Anleiten und Beaufsichtigen der Ministrantinnen/Ministranten	1 D		D
2.1.2.	Aufbewahren und Pflege des Inventars, der Kirche und Sakristei, Sicherung der Kostbarkeiten	1 D		D
2.1.3.	Sorge für das Ewige Licht, Weihwasser, Schmuck des Altars und der Kirche	1 D		D
2.1.4.	Betreuung des Schriftenstandes, der Schaukästen u. d. Opferkerzenständer	1 D		D
2.1.5.	Öffnen und Schließen der Kirche und der Nebenräume	1 D		D
2.1.6.	Beobachten des baulichen Zustandes der Kirche, Bedienen und Warten technischer Anlagen	1 D		D
2.1.7.	Dienstgänge soweit sie zur Erledigung der Aufgaben notwendig sind	1 D		D
2.1.8.	Sorge für Ordnung und Sauberkeit in der Kirche (Beaufsichtigen des Reinigungspersonals)	1 D		D
2.1.9.	Kirchenführungen			D
2.1.10.	Sonstiges			D
2.1.11.				D
2.1.12.				D
2.1.13.				D
2.1.14.				D
2.1.15.				D
	2.1.1. bis 2.1.15. = Gesamtsumme			D
	(Summe 2.1.) x (52) = Jahressumme IV			
		Jahressumme IV:		**D**

3. Hausmeisterdienste

Der Umfang der Tätigkeit ist im Einzelfall zu ermitteln und zu begründen.

3.1. Reinigen der Kirche

3.2. Reinigen, Räumen und Streuen der zur Kirche gehörenden Wege und Straßen sowie der Zugänge zur Kirche gemäß den ortspolizeilichen Vorschriften und Pflege der Außenanlagen.

Jahressumme V:	**D**

4. Feststellung der Gesamtdienstzeit

Jahressumme I:	D
Jahressumme II:	D
Jahressumme III:	D
Jahressumme IV:	D
Jahressumme V:	D

Gesamtjahressumme (JS): **D**

Die gesamte Jahressumme der Diensteinheiten (JS) ist gleich die Jahressumme der Arbeitsstunden.

Ermittlung der wöchentlichen Arbeitszeit (WA):

$$\frac{JS}{52} = WA$$

wöchentliche Arbeitszeit: **D**

C, 6. Dienstordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

Präambel

(aufgehoben)

§ 1 Allgemeines

(1) 1Der Dienst der Kirchenmusikerin/des Kirchenmusikers – nachfolgend Beschäftigte genannt – ist ein liturgischer Dienst im Auftrag der Kirche. 2Die Beschäftigten haben diesen Dienst im kirchlichen Geist, nach den kirchenmusikalischliturgischen Normen und in künstlerischer Verantwortung zu erfüllen.

(2) Die musikalische Gestaltung der Gottesdienste richtet sich nach den Weisungen der Konstitution des II. Vatikanischen Konzils über die heilige Liturgie, nach den einschlägigen Richtlinien der Kongregationen für die Sakramente und den Gottesdienst sowie der deutschen Bischöfe.

§ 2 Aufgaben

(1) Den Beschäftigten obliegt nach Weisung des Rector ecclesiae oder dessen Vertreter insbesondere

1. die musikalische Gestaltung der Liturgie (insbesondere Messfeier, Stundengebet, Sakramentenspendung, Wortgottesdienst, Andacht) und der außerliturgischen Veranstaltungen wie geistliche Abendmusik, Kirchenkonzert. Gregorianischer Gesang, ältere und zeitgenössische lateinische wie deutsche Kirchenmusik sollen gepflegt und gefördert werden.

2. – die Förderung des Gemeindegesangs (Liedbegleitung, Einübung von Liedern mit der Gemeinde und ihren Gruppen),
– die Ausübung des Kantorendienstes und Schulung von Kantorinnen/Kantoren,
– die Pflege des einstimmigen und mehrstimmigen Chorgesangs (Erwachsenenchor, Jugendchor, Kinderchor, Schola),
– die Pflege des gottesdienstlichen Orgelspiels in Improvisation und Musik-Literatur,
– 1die Förderung der für die Liturgie geeigneten Instrumentalmusik. 2Bei der Auswahl der liturgischen und geistlichen Musik und ihrer Verwirklichung richten sich die Beschäftigten nach den liturgischen, pastoralen und künstlerischen Erfordernissen. 3Dabei beachten sie die Leistungsfähigkeit der Ausführenden.

3. 1Die Beschäftigten bereiten ihren Dienst sorgfältig vor. 2Dazu gehören je nach Aufgabenstellung: Übungen im Orgelspiel, Studium der Chorliteratur, methodische Planung der Chorproben. 3Sie sind bemüht, ihr Repertoire an Orgelwerken und ihre Kenntnisse der Vokal- und Instrumentalliteratur ständig zu erweitern.

4. 1Die Beschäftigten sind verpflichtet, die ihnen anvertrauten Instrumente pfleglich zu behandeln und unter Verschluss zu halten. 2Bei Mängeln ist der Kirchenverwaltungsvorstand zu verständigen. 3Den Beschäftigten obliegt die sorgsame Pflege und Aufbewahrung des Notenmaterials.

5. Die Beschäftigten haben sich um das Vorhandensein, den Bestand des Kirchenchores sowie um seine kontinuierliche und ausreichende Ergänzung durch Nachwuchskräfte intensiv zu bemühen und ebenso um dessen regelmäßige Schulung und Fortbildung.

(2) Sofern den Beschäftigten einzelne der in Absatz 1 genannten Aufgaben nicht übertragen werden, wird dies im Arbeitsvertrag ausdrücklich geregelt.

§ 3 Zusammenarbeit mit dem Pfarrer

(1) Den Beschäftigten soll Gelegenheit gegeben werden, in regelmäßigen Besprechungen mit dem Pfarrer die kirchenmusikalische Arbeit in der Pfarrei, insbesondere die Gestaltung der Gottesdienste, auf längere Sicht zu planen und festzulegen.

(2) 1Die kircheneigenen Instrumente stehen den Beschäftigten zu ihrer Vorbereitung und Weiterbildung uneingeschränkt und kostenlos zur Verfügung. 2Die Erteilung von Unterricht an der Orgel und deren Überlassung zu Übungszwecken an Schüler bedürfen der Genehmigung der Kirchenverwaltung, die auch über eine etwaige Erstattung entstehender Kosten entscheidet. 3Für die Ausbildung von Nachwuchsorganistinnen/Nachwuchsorganisten soll die Orgel in der Regel kostenlos zur Verfügung stehen. 4Die Benutzung der Orgel durch Dritte kann nur in Absprache mit Pfarrer und Beschäftigten erfolgen.

(3) Sollen fremde Organistinnen/Organisten, Chöre oder Instrumentalkreise zu Gottesdiensten (auch Trauungen) und Veranstaltungen der Pfarrei herangezogen werden, so setzt sich der Pfarrer mit den Beschäftigten ins Benehmen.

§ 4 Beschäftigte mit regionalen Aufgaben

(vgl. diözesane Textabweichungen)

(1) Beschäftigte mit regionalen Aufgaben (z.B. Regionalkantorinnen/Regionalkantoren, Dekanatskirchenmusikerinnen/Dekanatskirchenmusiker u. a.) werden mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der Beschäftigten zur besonderen Förderung und Pflege der Kirchenmusik in einer bestimmten Region der (Erz-)Diözese eingesetzt.

(2) Zu ihren Aufgaben zählen in der Regel:

a) Aus- und Weiterbildung von Organistinnen/Organisten: Unterricht im Orgelspiel (liturgisch, Literatur), Kurse in Harmonielehre,

b) Aus- und Weiterbildung von Chorleiterinnen/Chorleitern: Unterricht in Partitur-Lesen und -Spielen, Schlagtechnik, chorische Stimmbildung, Chor-Erziehung, Literatur,

c) die Beratung anderer Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker in ihren kirchenmusikalischen Aufgaben,

d) die Durchführung von Dekanatsmusiktagen,

e) Kantorenschulung, Lektorenschulung,

f) die Vorbereitung anderer Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker auf die C- oder D-Prüfung,

g) … (z. B. Orgelsachverständige/Orgelsachverständiger).

§ 5 Anstellungsträger, Vorgesetzter

(1) Anstellungsträger der Beschäftigten ist eine kirchliche Stiftung oder die (Erz-)Diözese oder ein sonstiger kirchlicher Rechtsträger.

(2) Unmittelbarer Vorgesetzter ist der Kirchenverwaltungsvorstand oder ein ihm rechtlich Gleichgestellter, für Beschäftigte im Diözesandienst der Generalvikar oder dessen Beauftragter.

(3) [1]Der Beschäftigungsplan ist Bestandteil des Arbeitsvertrags. [2]Der Arbeitsvertrag mit einer kirchlichen Stiftung bedarf zu seiner Wirksamkeit der stiftungsaufsichtlichen Genehmigung. [3]Ein entsprechender Vermerk ist im Arbeitsvertrag aufzunehmen.

§ 6 Arbeitszeit

(1) Die Berechnung der Arbeitszeit der Beschäftigten erfolgt nach „Diensteinheiten“ (eine Diensteinheit = 60 Minuten).

(2) 1Der Dienst der Beschäftigten erfordert grundsätzlich die Ableistung der regelmäßigen Arbeitszeit an sechs Tagen in der Woche. 2Der Sonntag ist grundsätzlich Arbeitstag.

(3) 1Der wöchentlich arbeitsfreie Tag ist in Absprache mit dem unmittelbaren Vorgesetzten dauerhaft auf einen bestimmten Wochentag festzulegen. 2Wird aus dringenden betrieblichen Gründen ausnahmsweise an diesem Tag
Arbeit angeordnet, ist ein anderer arbeitsfreier Tag innerhalb der selben Woche zu gewähren. 3Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen gesetzlichen Feiertag gelegt werden.

(4) Die Verteilung der dienstplanmäßigen Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage einschließlich der Sonn- und Feiertage erfolgt durch den unmittelbaren Vorgesetzten nach vorheriger Absprache mit den Beschäftigten.

(5) Bei den Beschäftigten umfasst die wöchentliche Arbeitszeit 7 /10 unmittelbare Dienste (Gottesdienste, Proben, Unterricht und kirchenmusikalische Feierstunden) und 3/10 mittelbare Dienste (Vorbereitung, Orgelpflege, Besprechung mit dem Pfarrer).

§ 7 Erholungsurlaub

1Der jährliche Erholungsurlaub ist so zu legen, dass er nicht in die kirchlichen Festzeiten fällt. 2In begründeten Fällen kann davon einvernehmlich abgewichen werden.

§ 8 Vertretung

(1) 1Für die Zeit des Erholungsurlaubs und bei Dienstbefreiung schlagen die Beschäftigten nach Möglichkeit eine Vertretung vor. 2Die Bestellung der Vertretung obliegt dem Pfarrer, die Kosten der Vertretung trägt in diesem Falle die Kirchenstiftung, für Beschäftigte im diözesanen Dienst die (Erz-)Diözese.

(2) 1Wird den Beschäftigten auf eigenen Antrag in Ausnahmefällen Dienstbefreiung gewährt für Aufgaben, die nicht zu ihrem Dienst gehören (Vorträge, Orgelmusik, Singleitung, bezahlte Mitwirkung an Fortbildungsveranstaltungen u. Ä.), stellen sie im Einvernehmen mit dem Pfarrer eine qualifizierte Vertretung. 2Die Kosten gehen zu ihren Lasten.

§ 9 Freizeitausgleich

(1) [1]Für den am Ostersonntag und Pfingstsonntag geleisteten Dienst werden den Beschäftigten zusätzlich zu ihrem festgelegten freien Tag jeweils ein arbeitsfreier Tag gewährt. [2]Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen gesetzlichen Feiertag gelegt werden.

(2) [1]Die an einem gesetzlichen Feiertag oder an einem betriebsüblich arbeitsfreien Tag geleisteten Arbeitsstunden sind durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Arbeitstag innerhalb eines Ausgleichszeitraums von acht Wochen auszugleichen. [2]Wenn die jeweils angefallenen Ausgleichsstunden keinen vollen Tag ergeben, ist die wöchentliche Arbeitszeit so zu verteilen, dass die Beschäftigten über einen ganzen freien Tag verfügen können.

(3) Fällt bei einer Tätigkeit bei einer 6-Tage-Woche ein gesetzlicher Feiertag oder ein betriebsüblicher arbeitsfreier Tag auf den festgelegten freien Arbeitstag und werden die Beschäftigten zur Arbeit herangezogen, erhalten diese dafür unabhängig von den an diesem Tag geleisteten Arbeitsstunden einen ganzen freien Tag, möglichst innerhalb der selben Woche.

(4) [1]Den Beschäftigten ist pro Vierteljahr anstelle eines freien Wochenarbeitstages ein arbeitsfreier Sonntag zu gewähren. [2]Davon kann einvernehmlich abgewichen werden.

(5) Für Beschäftigte, die arbeitsvertraglich ausschließlich zum Sonn- und Feiertagsdienst herangezogen werden, finden die Absätze 1 bis 4 keine Anwendung.

§ 10 Fortbildung

[1]Die Beschäftigten sind zur Fortbildung verpflichtet. [2]Sie nehmen nach Möglichkeit an den vom Amt für Kirchenmusik einberufenen Fachtagungen und sonstigen Einrichtungen zur Weiterbildung teil. [3] Im Übrigen gelten die in der (Erz-)Diözese üblichen Fortbildungsrichtlinien.

§ 11 Inkraftsetzung

[1]Diese Dienstordnung tritt am 01.01 2001 in Kraft. [2]Gleichzeitig tritt die Dienst- und Vergütungsordnung vom 01.01.1992 außer Kraft.

Anhang zu §§ 2, 5 und 6 der Dienstordnung der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

Beschäftigungsplan

Die bestehenden diözesanen Beschäftigungspläne gelten weiter.

C, 7. Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen

Präambel

1Die katholischen Kindertageseinrichtungen in den bayerischen (Erz-)Diözesen ergänzen und unterstützen Familien bzw. Eltern in ihrer Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsaufgabe; Eltern im Sinne dieser Ordnung sind die jeweiligen Personensorgeberechtigten.

2Damit erfüllen die Kindertageseinrichtungen einen von Kirche, Staat und Gesellschaft anerkannten Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsauftrag.
3Sie erhalten ihre Eigenprägung durch das im katholischen Glauben gründende Welt- und Menschenbild.
4Die Beschäftigten sind deshalb aufgefordert, durch ihre eigene christliche Grundhaltung die auf diesem Weltbild aufbauende Erziehung im konkreten Handeln zu verdeutlichen. 5Die katholischen Kindertageseinrichtungen in den bayerischen (Erz-)Diözesen sind Teil der Gemeindepastoral und müssen somit in die kirchliche Gemeindearbeit einbezogen werden.
6Die pädagogische und die religiöse Arbeit in einer katholischen Kindertageseinrichtung verantwortet der Träger.

7Die durch das Bayerische Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) und die ergänzenden Bestimmungen festgelegten Anforderungen an die Erziehungs- und Bildungsziele sind der pädagogischen Arbeit in den katholischen Kindertageseinrichtungen zugrunde zu legen.

§ 1 Grundlagen des Beschäftigungsverhältnisses

1Die ,,Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse" ist Bestandteil des Arbeitsvertrages.
2Für das Arbeitsverhältnis des pädagogischen Personals in den katholischen Kindertageseinrichtungen gelten die von der Bayerischen Regional-KODA beschlossenen und vom Diözesanbischof für die (Erz-)Diözese in Kraft gesetzten arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen der bayerischen (Erz-)Diözesen in ihrer jeweiligen Fassung.

3Darüber hinaus gelten das Bayerische Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG), die Verordnung zur Ausführung des Bayerischen Kinderbildungs- und - betreuungsgesetztes (AVBayKiBiG) sowie die übrigen staatlichen Gesetze, in denen einschlägige Bestimmungen über die Arbeit in Kindertageseinrichtungen getroffen werden.

§ 2 Aufgaben der Leitung

(1) 1Die Leitung hat die Aufgabe, in Zusammenarbeit mit der vom Träger ausdrücklich bestellten ständigen Vertretung der Leitung, den weiteren pädagogischen Fachkräften, den pädagogischen Ergänzungskräften und dem Elternbeirat den Träger nach dessen Maßgabe bei der Erstellung und der Fortschreibung einer den Verhältnissen angepassten Konzeption der Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsarbeit zu unterstützen.

2Sie orientiert sich dabei an der Situation ihrer Einrichtung und am Bildungs- und Erziehungsplan (BEP).

3Für die Planung und Durchführung der gesamten Arbeit in der katholischen Kindertageseinrichtung ist sie dem Träger verantwortlich; die vom Träger ausdrücklich bestellte ständige Vertretung der Leitung ist zu informieren.

4Die Leitung hat an regelmäßigen Konferenzen für Leitungen bzw. Dienstgesprächen teilzunehmen.

(2) Die Leiterin hat insbesondere folgende Leitungsaufgaben:

1. Personalführung

In der Wahrnehmung ihrer Aufgaben ist die Leitung weisungs- und delegationsberechtigt insbesondere in folgenden Bereichen:

a. Koordination der pädagogischen Arbeit und religiösen Erziehung durch alle Beschäftigten,

b. Leitung der regelmäßig durchzuführenden Teambesprechung,

c. fachliche Beratung der Beschäftigten, Einführung von neuem Personal,

d. Qualitätsmanagement im Rahmen der Teamentwicklung und Zusammenarbeit mit Eltern, Krisenmanagement,

e. Qualitätssicherung (z. B. Teamfortbildung gemäß § 7 Absatz 4, Qualifizierungsgespräch gemäß § 5 Absatz 4 Teil A, 1.),

f. Information der Beschäftigten über Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Mitwirkung bei der Fortbildungsplanung, Absprache der Fortbildungsteilnahme,

g. Information, Weitergabe von Rundschreiben und Informationsmaterial,

h. Verantwortung für die Praktikantenanleitung,

i. Organisation der hauswirtschaftlichen Dienste.

2. Betriebsführung

a. Ausübung des Hausrechts,

b. Führung der Aufnahmegespräche mit den Eltern. Die Entscheidung über die Aufnahme eines Kindes trifft die Leitung im Einvernehmen mit dem Träger im Rahmen der festgelegten Aufnahmekriterien,

c. Aufstellung eines Dienstplanes für alle Beschäftigten der Einrichtung in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten und in Absprache mit dem Träger,

d. Regelung der Vertretung, insbesondere bei Arbeitsunfähigkeit, Urlaub und Fortbildung, und bei Zeitausgleich für Mehrarbeit und Überstunden,

e. Erfassung von Mehrarbeit, Überstunden;
Erstellung von Arbeitszeitübersichten und gegebenenfalls Arbeitszeitkonten im Rahmen der Dienstplangestaltung,f. Beratung bei der Aufstellung des Haushaltsplanes unter Berücksichtigung der pädagogischen Konzeption,

g. zweckentsprechende Verwendung, Verwaltung und Abrechnung der vom Träger zur Verfügung gestellten Gelder,

h. Erhebung und Erfassung der Daten nach dem BayKiBiG und Kontrolle der Buchungszeiten,

i. Unterstützung des Trägers bei der Umsetzung gesetzlicher Vorschriften, insbesondere im Hinblick auf Sicherheit, Ordnung, Instandhaltung und Hygiene,

j. Abfassung von Unfallanzeigen für die Unfallversicherung, gesetzliche Unfallversicherung und die Dienststelle für Diözesanhaftpflicht- und Unfallversicherung beim Bischöflichen Ordinariat.

3. Zusammenarbeit

a. mit dem Träger
aa. Absprache der Grundlagen der Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsarbeit, auch im Hinblick auf die Einbeziehung in das pfarrliche Leben (pädagogische Konzeption),
bb. Abgabe von Stellungnahmen und ggf. von Vorschlägen gegenüber dem Träger, insbesondere zu Bedarfsplanung, Baumaßnahmen, Ausstattung, Öffnungs- und Schließzeiten der Kindertageseinrichtung,
cc. gegenseitige Information bei Personalfragen und dienstrechtlich relevanten Sachverhalten, insbesondere bei Einstellungsverfahren und arbeitsrechtlichen Maßnahmen,
dd. rechtzeitige Information über Veränderungen der Buchungszeiten,
ee.Information über die praktische Umsetzung der pädagogischen Konzeption und von Projekten,
ff. Meldung von Schäden und Mängeln an Inventar, Gebäude und Grundstück, besonders auch im Außenbereich sowie Information über erforderliche Instandhaltungsarbeiten; bei Gefahr im Verzug ist die Leitung verpflichtet, eine erforderliche Sofortmaßnahme zur Vermeidung von Gefährdungen einzuleiten und mit dem Träger Absprache zur umgehenden Schadensbehebung zu treffen,
gg. Meldung von Unfällen und Weitergabe der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von Beschäftigten an die zuständige Stelle,
hh. Mitarbeit bei der Erstellung und der inhaltlichen Auswertung von Elternbefragungen;

b. mit Eltern und Elternbeirat
aa. Vorstellung und Erklärung der pädagogischen Konzeption,
bb. Hinweise auf familienbezogene Beratungs- und Hilfsangebote,
cc. Teilnahme an Elternbeiratssitzungen;

c. mit Behörden und anderen Institutionen
aa. Aufsichtsbehörden,
bb. Gesundheitsamt;

d. mit dem Diözesancaritasverband/Fachberatung Referat Kindertageseinrichtungen und Fortbildungsträgern;

e. mit der/dem Beauftragten des Trägers für die in der Kindertageseinrichtung anfallenden Verwaltungsarbeiten [1)]

[1)] **Hinweis: Der/dem für die in der Kindertageseinrichtung anfallenden Verwaltungsarbeiten zuständigen Beauftragten sollen diejenigen Verwaltungsaufgaben übertragen werden, die nicht in unmittelbarem Zusammenhang zur pädagogischen Arbeit stehen. Hierzu zählen**

insbesondere Einzug, Überprüfung und Mahnung von Elternbeiträgen, die Beantragung der kinderbezogenen Zuschüsse, Aufstellung des Haushaltsplanes, Erstellen der Jahresrechnung, Stellenausschreibungen, buchhalterischen Aufgaben, Erstellen von Statistiken und Materialbestellungen.

f. mit anderen Institutionen
aa. Ausschüsse,
bb. Beratungsstellen (z. B. Erziehungs-, Suchtberatungs-, Jugend- und Familienberatungsstellen),
cc. Grundschulen des Einzugsbereiches,
dd. andere Einrichtungen im Einzugsbereich
(z. B. Frühfördereinrichtungen, heilpädagogische Tagesstätten, schulvorbereitende Einrichtungen für Behinderte, Förderschulen und sonderpädagogische Förderzentren).

§ 3 Ständige Vertretung der Leitung

(1) Die vom Träger ausdrücklich bestellte ständige Vertretung der Leitung hat Aufgaben und Tätigkeiten aus dem Bereich des § 2, die ihr vom Träger in Absprache mit der Leitung übertragen werden, wahrzunehmen.

(2) Die vom Träger ausdrücklich bestellte ständige Vertretung der Leitung vertritt die Leitung bei deren Abwesenheit in allen Angelegenheiten.

§ 4 Aufgaben der pädagogischen Fachkraft

(1) 1Die pädagogische Fachkraft ist der Leitung und / oder der vom Träger ausdrücklich bestellten ständigen Vertretung der Leitung sowie dem Träger gegenüber für die pädagogische Arbeit, die religiöse Erziehung und die organisatorische Arbeit verantwortlich.
2Die Planung, Vorbereitung und Durchführung der Arbeit müssen der pädagogischen Konzeption der Einrichtung entsprechen.

(2) Zu den Aufgaben der pädagogischen Fachkraft gehören insbesondere:
a. Koordination der pädagogischen und organisatorischen Arbeiten im Team,
b. Dokumentation der pädagogischen Arbeiten,
c. die Leitung einer Gruppe, sofern eine entsprechende Beauftragung erteilt worden ist,
d. die Anleitung der jeweils zugewiesenen pädagogischen Fach- und Ergänzungskräfte,
e. Beobachtung und Dokumentation der kindlichen Entwicklungsschritte,
f. Regelmäßige Gespräche mit den Eltern,
g. Planung, Durchführung und Nachbereitung von Veranstaltungen für Eltern und / oder Kinder,
h. verantwortliche Verwendung und Abrechnung der zur Verfügung gestellten Gelder,
i. allgemeine Datenerhebung (insbesondere Buchungs- und Anwesenheitslisten),
j. verantwortliche Anleitung von Praktikantinnen/Praktikanten nach Delegation durch die Leitung,
k. Zusammenarbeit mit Beratungsstellen und Schulen in Absprache mit der Leitung,
l. Information der Leitung über Vorgänge mit Kindern und Eltern.

§ 5 Aufgaben der pädagogischen Ergänzungskraft

(1) Die pädagogische Ergänzungskraft trägt unter Anleitung einer pädagogischen Fachkraft Mitverantwortung für die Erziehung, Bildung und Betreuung der Kinder.

(2) Über die pädagogische Arbeit und die religiöse Erziehung hinaus gehören zu den Aufgaben der pädagogischen Ergänzungskraft insbesondere:

a. Beteiligung an der Planung und Nachbereitung der pädagogischen Arbeit und der religiösen Erziehung im Rahmen der Verfügungszeit,
b. aushilfsweise Vertretung einer pädagogischen Fachkraft,
c. Ausführung pflegerischer und hauswirtschaftlicher Arbeiten, die unmittelbar im Zusammenhang mit der Pflege und der Erziehung der Kinder stehen,
d. Mitwirkung an Veranstaltungen für Eltern und / oder Kinder,
e. partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Eltern,
f. Teilnahme an Sitzungen des Elternbeirats soweit angeordnet.

§ 6 Besondere Dienstpflichten aller Beschäftigter

Die Beschäftigten haben insbesondere darauf zu achten, dass

a. Kinder alters- und entwicklungsgemäß beaufsichtigt werden, unter Beachtung der Ausführungsverordnung (AVBayKiBiG),

b. Kinder nur mit schriftlicher Einwilligung der Eltern die Einrichtung allein verlassen dürfen,

c. für die Teilnahme an Ausflügen, Veranstaltungen und Projekten die schriftliche Einwilligung der Eltern vorliegt und genügend Betreuungspersonen anwesend sind,

d. betriebsfremde Personen nur zu vereinbarten Zeiten die Einrichtung betreten,

e. sie nur in Absprache mit der Leitung bzw. dem Träger während der Arbeitszeit von der katholischen Kindertageseinrichtung abwesend sein können.

§ 7 Regelung der Arbeitszeit, Verfügungszeit, Mehrarbeit, Fortbildung und Vergütung

(1) Für das pädagogische Personal in der Kindertageseinrichtung umfasst die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit neben der Arbeit mit den Kindern (pädagogische und religiöse Arbeit) auch die Verfügungszeit.

(2)

a)1Unter Verfügungszeit für das pädagogische Personal fallen insbesondere Vor- und Nachbereitung der Arbeit, Dienstbesprechungen, Elternarbeit, Netzwerkarbeit/Gemeinwesenarbeit sowie Leitungsaufgaben. 2Die Verfügungszeit ist grundsätzlich in der Einrichtung abzuleisten.
b)1Die Verfügungszeit in einer Kindertageseinrichtung darf 15 v. H. der gesamten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des in dieser Kindertageseinrichtung tätigen pädagogischen Personals (Gesamtverfügungszeit) nicht unterschreiten. 2Die Verteilung und die Festlegung der zeitlichen Lage der Verfügungszeit der einzelnen pädagogischen Beschäftigten erfolgt im Rahmen der Dienstplangestaltung durch die Leitung nach billigem Ermessen. 3Die Leitung erhält auch über die Gesamtverfügungszeit hinaus im notwendigen Umfang Verfügungszeit für Leitungsaufgaben.

Protokollnotiz zu § 7 Absatz 2 Buchstabe b:

Die Bayerische Regional-KODA ist sich einig, dass die Bestimmungen zur Verfügungszeit bis zum 31. Dezember 2012 überprüft werden.[1]

[1] § 7 Absatz 2 ABD Teil C, 7. tritt mit Ablauf des 31. August 2013 außer Kraft. Ab 1. September 2013 gilt § 7 Absatz 2 in der Fassung der bis 31. August 2009 geltenden Dienstordnung für pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte an Kindertageseinrichtungen.

(3)

a) 1Die Beschäftigten sind verpflichtet, sich beruflich fortzubilden. 2An Fortbildungsmaßnahmen, zu denen sie vom Träger verpflichtet werden, haben sie teilzunehmen. 3Die Kosten trägt der Arbeitgeber.
b) 1Die Beschäftigten erhalten, wenn sie im Einverständnis mit dem Arbeitgeber freiwillig an einer fachlichen Veranstaltung teilnehmen, Arbeitsbefreiung bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr. 250% der Kosten sowie die Fahrkosten entsprechend der Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen werden vom Arbeitgeber erstattet.
c) Besinnungstage und Exerzitien, die im Interesse des Arbeitgebers angeboten werden, werden nicht auf die freiwillige Fortbildung angerechnet.
d) Die Teilnahme an Arbeitskreisen und Arbeitskonferenzen, zu denen Beschäftigte vom Träger entsandt werden, stehen dem Dienst gleich.

(4) 1Darüber hinaus stehen innerhalb der Einrichtung für jede pädagogische Fach- und Ergänzungskraft – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 19,5 Stunden für Zwecke gemeinsamer zusätzlicher Vorbereitung und Qualifizierung zur Verfügung. 2Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis der individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, reduziert. 3Die nach den Sätzen 1 und 2 ermittelten Gesamtstunden werden zu gleichen Zeitanteilen auf die pädagogischen Fach- und Ergänzungskräfte aufgeteilt. 4Die Leiterin/der Leiter der Kindertageseinrichtung entscheidet im Einvernehmen mit dem Träger, zu welchen Zwecken im Rahmen des Satzes 1 die zur Verfügung stehenden Stunden verwendet werden und mit welchen Arbeits- und Bildungsmethoden die Zwecke erreicht werden sollen.

C, 8. Dienstordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro

1Die Tätigkeit der Beschäftigten im Pfarrbüro* stellt einen Verwaltungsdienst in der Kirche dar, der für die Arbeit der pastoralen Dienste in der Gemeinde von besonderer Bedeutung ist. 2In vielen Fällen haben die Beschäftigten im Pfarrbüro ersten oder alleinigen Kontakt mit Personen, die das Pfarrbüro aufsuchen und somit hat ihre Tätigkeit auch eine pastorale Zielrichtung.

*** Der Begriff Pfarrbüro umfasst auch Verwaltungsbüros von über eine Pfarrei hinausgehenden Zusammenschlüssen von Pfarreien, Verwaltungsbüros von Dekanaten oder Zusammenschlüssen von Dekanaten**

§ 1 Einstellungsvoraussetzungen

1Fachliche Voraussetzungen sind eine abgeschlossene Berufsausbildung im kaufmännischen Bereich bzw. im Verwaltungsbereich oder gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen. 2Persönliche Voraussetzungen sind insbesondere die Zugehörigkeit zur Katholischen Kirche, menschliche Reife, Kontaktfähigkeit, Bereitschaft zur Teamarbeit, Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit, Einfühlungsvermögen, Taktgefühl und Diskretion.

§ 2 Allgemeine Bestimmungen

1. Zusammenarbeit

1Die Beschäftigten im Pfarrbüro tragen mit den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu einer guten Zusammenarbeit unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und mit den ehrenamtlich Tätigen der Pfarrei bei. 2Sie haben ein Anrecht auf Information in allen sie betreffenden Fragen. 3Pfarrer, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ehrenamtlich Tätige werden von ihnen umfassend informiert. 4 Soweit Fragen aus dem Aufgabenbereich der Beschäftigten im Pfarrbüro in Dienstgesprächen besprochen werden, werden sie hinzugezogen.

2. Schweigepflicht

1Die Beschäftigten im Pfarrbüro haben über Angelegenheiten Verschwiegenheit und Diskretion zu bewahren, von denen sie infolge ihrer Tätigkeit Kenntnis erhalten haben. 2Diese Verpflichtung besteht auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

3. Datenschutz

Die Beschäftigten im Pfarrbüro sind verpflichtet, die Anordnung über den kirchlichen Datenschutz in der jeweils gültigen Fassung einzuhalten.

§ 3 Aufgaben

1Das Berufsbild der Beschäftigten im Pfarrbüro umfasst die im Pfarrbüro anfallenden Verwaltungsaufgaben, die von einfacheren Arbeiten bis hin zu geschäftsführenden Aufgaben reichen können. 2Die im Pfarrbüro anfallenden Verwaltungsarbeiten sind insbesondere:

1. Parteiverkehr

1.1. Kontaktaufnahme und Erstkontakt bei seelsorglichen Anliegen,
1.2. Vermittlung von Besuchern und Hilfe suchenden Personen,
1.3. Erteilen von Auskünften.

2. Allgemeine Sekretariatsarbeiten

2.1. Telefondienst,
2.2. Schriftverkehr,
2.3. Bearbeiten des Postein- und -ausgangs,
2.4. Führen des Terminkalenders:
2.4.1. Terminabsprachen und Weitergabe von Terminen,
2.4.2. Erinnerung an Geburtstage und Jubiläen,
2.5. Führen der Urlaubs- und Krankheitsdatei und Weiterleitung an die übergeordneten kirchlichen Stellen,
2.6. Einkaufen von Bürobedarf und Geschenken zu besonderen Anlässen im Rahmen der Bevollmächtigung,
2.7. Botengänge,
2.8. Entgegennahme und Weiterleitung von Informationen, auch über pfarrliche Vorgänge und Veranstaltungen,
2.9. Unterstützen der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Verwaltungsaufgaben.

3. Besondere Sekretariatsarbeiten

3.1. Pfarrbücher/Matrikelbücher:
3.1.1. Führen der Pfarrbücher/Matrikelbücher einschließlich des damit verbundenen Schriftverkehrs,
3.1.2. Vorbereiten von Urkunden und Stammbucheintragungen,
3. 2. Kirchliches Meldewesen:
3.2.1. Führen und Pflegen der Pfarrkartei/Pfarrdatei im Rahmen des kirchlichen Meldewesens,
3.2.2. Auswerten der Meldedaten für pfarrliche Zwecke,
3.3. Registratur:
3.3.1. Ablage nach vorgegebenem Aktenplan,
3.3.2. Mitarbeit bei der Archivierung,
3.3.3. Erstellung von Statistiken,
3.3.4. Erstellen und Führen der Inventarverzeichnisse,
3.4. Informationsdienst:

3.4.1. Mitarbeit beim Erstellen des Kirchenanzeigers,
3.4.2. Mitarbeit bei der Öffentlichkeitsarbeit.

4. Finanzangelegenheiten nach Maßgabe der Ordnung für kirchliche Stiftungen in den bayerischen (Erz-)Diözesen (KiStiftO) und nach Anordnung der zuständigen Kirchenverwaltung und unter Aufsicht des Kirchenpflegers

4.1. Kassen- und Rechnungsführung,
4.2. Führen der Buchhaltung der Kirchenstiftung(en) und der Kindertageseinrichtungen einschließlich des Belegwesens, Führen evtl. Sonderrechnungen, Mitarbeit bei der Erstellung und Überwachung des Haushaltsplans sowie der Jahresrechnung,
4.3. Unterstützung der Zuständigen bei Baumaßnahmen in den Pfarrkirchenstiftungen,
4.4. Entgegennahme, Verwaltung und Abrechnung von Messstipendien und Stolarien, Kirchgeld, Kollekten, Spenden und Sammlungen.

5. Pfarrliche Einrichtungen und Gremien

5.1. Mitarbeit bei der Verwaltung von Einrichtungen der Kirchenstiftungen: z.B. Pfarrzentrum und Jugendheim (Terminvereinbarung, Belegungsplan, Schlüsselverwaltung und -vergabe, Vergabe von Räumen), Kindertageseinrichtung, Pfarrbücherei und Friedhof,
5.2. Mitarbeit nach Absprache und soweit notwendig bei
5.2.1. Kirchenverwaltung,
5.2.2. Pfarrgemeinderat,
5.2.3. Veranstaltungen und Aktionen der Pfarrei.

6. Weitergehende Verwaltungsarbeiten

Neben den in den Ziffern 1. bis 5. genannten Aufgaben können weitergehende Verwaltungsaufgaben in folgenden Bereichen übertragen werden:
6.1. Personalwesen,
6.2. Kindertageseinrichtungen,
6.3. Organisation von Revisionen und Visitationen,
6.4. Friedhofsverwaltung,
6.5. Liegenschaftsverwaltung.

§ 4 Arbeitgeber

(1) Arbeitgeber ist die Kirchenstiftung oder die (Erz-)Diözese oder ein sonstiger kirchlicher Rechtsträger.

(2) Dienstvorgesetzter mit Weisungsbefugnis ist der Pfarrer, bzw. (Gesamt-)Kirchenverwaltungsvorstand oder der stellvertretende Kirchenverwaltungsvorstand oder eine entsprechend beauftragte Person.

§ 5 Qualifizierung

1An den von der (Erz-)Diözese angeordneten Qualifizierungsmaßnahmen ist teilzunehmen. 2Die Kosten trägt der Arbeitgeber.

§ 6 Eingruppierung Vergütung

Die Eingruppierung richtet sich nach der vorläufigen Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro.

Teil D: Sonstige Regelungen

D, 1. Regelung zur Aufnahme kirchenspezifischer Bestandteile in die Arbeitsverträge in den bayerischen (Erz-)Diözesen

In die Arbeitsverträge der Beschäftigten in den bayerischen (Erz-)Diözesen sind unter Berücksichtigung des Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz - NachwG) folgende zusätzliche kirchenspezifische Bestandteile aufzunehmen:

1. Bei Kirchenstiftungen als Arbeitgeber: Datum des Kirchenverwaltungsbeschlusses bezüglich der Einstellung,

2. Umsetzung von § 3 Absatz 6 Teil A, 1.: „Die ‚Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse' ist in ihrer jeweiligen Fassung Bestandteil des Arbeitsvertrages“,

3. Verweis auf die besonderen Loyalitätspflichten gemäß der Grundordnung: „Frau/Herr … ist sich bewusst, dass im Hinblick auf ihr/sein Arbeitsverhältnis mit dem kirchlichen Arbeitgeber ihre/seine Tätigkeit und auch ihr/sein außerdienstliches Verhalten nicht im Widerspruch zur kirchlichen Grundordnung stehen darf. Bei Verstoß gegen diese Verpflichtung gilt Artikel 5 GO.“,

4. In Umsetzung von § 1 Absatz 1 Teil A, 1.: „Für das Arbeitsverhältnis gelten die von der Bayerischen Regional-KODA (BayRK) beschlossenen und vom (Erz-)Bischof für die (Erz-)Diözese in Kraft gesetzten arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen der bayerischen (Erz-)Diözesen in ihrer jeweiligen Fassung“,

5. Verweis auf Dienst- und/oder Entgeltordnungen[1] für bestimmte Berufsgruppen, die in ihrer jeweiligen Fassung Bestandteil des Arbeitsvertrages sind,

6. Unterschrift des Arbeitgebers oder dessen Beauftragten (bei Kirchenstiftungen gemäß der „Ordnung für kirchliche Stiftungen in den bayerischen (Erz-)Diözesen“, Beidrückung des Siegels oder Amtsstempels) und der/des Beauftragten.

[1] **Bis zum In-Kraft-Treten neuer Eingruppierungsvorschriften (mit Entgeltordnung): Eingruppierung in die Vergütungsgruppe des ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung und Zuordnung zur Entgeltgruppe in der ab 01.10.2005 geltenden Fassung mit Hinweis, dass die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe und die Zuordnung zu der Entgeltgurppe vorläufig sind bis zum „In-Kraft-Treten der neuen Eingruppierungsvorschriften“.**

D, 2. Regelung zur Kontrolle der Nutzungsbeschränkung von Internet-Diensten

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung findet Anwendung für alle Mitarbeiter, die Internet-Dienste nutzen.

§ 2 Nutzungsbeschränkung

Die Internet-Dienste dürfen grundsätzlich nur dienstlich genutzt werden. Unzulässig ist jede Nutzung, die objektiv geeignet ist, den Interessen der Katholischen Kirche oder deren Ansehen in der Öffentlichkeit zu schaden oder die gegen geltende Gesetze und/oder Verordnungen verstößt, z.B. das Abrufen oder Anbieten/ Versenden

- von Inhalten, die offensichtlich gegen datenschutzrechtliche, persönlichkeitsrechtliche, urheberrechtliche oder strafrechtliche Bestimmungen verstoßen und/oder

- von beleidigenden, verleumderischen, verfassungsfeindlichen, rassistischen, sexistischen oder pornografischen Äußerungen oder Abbildungen.

§ 3 Verpflichtung zum Datenschutz

Der Dienstgeber hat die EDV-Administratoren und die mit der Aufzeichnung und Auswertung von Protokolldaten Beauftragten in besonderer Weise zu Vertraulichkeit und zur Einhaltung der Bestimmungen des kirchlichen Datenschutzes (KDO) zu verpflichten.[1]Ebenso ist zu verfahren mit Beauftragten, die EDV-technische Störungen beheben.

[1]**Die EDV-Administratoren und die Beauftragten sind in geeigneter Weise bekannt zu geben.**

§ 4 Protokollierung

Daten jeder Internet-Dienste-Nutzung werden automatisch aufgezeichnet. Die Protokolle des laufenden und der zurückliegenden fünf Monate werden gespeichert. Soweit sie nicht als Beweismittel für aufgetretene Störungen oder Unregelmäßigkeiten benötigt werden, sind sie anschließend zu löschen. Im Protokollsystem ist jeder Benutzer zu führen.

§ 5 Auswertung der Protokolldaten

Eine Auswertung von Protokolldaten ist in folgenden Fällen zulässig:

- zur Behebung EDV-technischer Störungen und zur Gewährleistung der Sicherheit,
- im Rahmen von Stichproben,
- bei einem begründeten Verdacht auf einen Verstoß gegen die Nutzungsbeschränkung.

1. Zur Behebung EDV-technischer Störungen und zur Gewährleistung der Sicherheit ist den EDV-Administratoren oder den dafür Beauftragten im notwendigen Umfang die Auswertung der Protokolldaten und die Einsicht in die Daten gestattet. Sofern sich bei der Behebung einer EDV-technischen Störung, die infolge der Nutzung von Internet-Diensten aufgetreten ist, ein begründeter Verdacht auf einen Verstoß durch eine konkrete Person gegen die Nutzungsbeschränkung ergibt, erfolgt unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit eine Mitteilung an den jeweiligen Dienstgeber und ggf. die Stiftungsaufsichtsbehörde.

2. Der Dienstgeber ist berechtigt, bis zu vier Mal im Jahr Stichproben der Protokolle der Internet-Dienste-Nutzung aus dem laufenden oder dem Vormonat zu veranlassen. Diese Stichproben sind auf einen maximalen Mitarbeiterkreis bezogen durchzuführen. Das Protokoll wird in anonymisierter Form an den Dienstgeber weitergegeben. Der Dienstgeber prüft das Protokoll der Internet-Dienste-Nutzung im Hinblick auf die Einhaltung der Nutzungsbeschränkung. Sofern sich bei einer Stichprobe ein Hinweis auf einen Verstoß gegen die Nutzungsbeschränkung ergibt, kann der Dienstgeber - erforderlichenfalls nach Einschaltung der Stiftungsaufsichtsbehörde - die Reidentifizierung durchführen lassen.

3. Bei einem begründeten Verdacht auf einen Verstoß gegen die Nutzungsbeschränkung durch einen Mitarbeiter ist der Dienstgeber berechtigt, die Protokolle der Internet-Dienste-Nutzung, soweit notwendig, auszuwerten. Voraussetzung ist, dass der Mitarbeiter vorher gehört und der lokale PC überprüft wurde und der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt wird.

§ 6 Allgemeine Verfahrensweise

Nachfolgende Punkte sind einzuhalten:

a) Der Mitarbeiter ist unverzüglich über den Verdacht zu unterrichten, der sich aus der Kontrolle der Einhaltung der Nutzungsbeschränkung ergeben hat, unter Angabe der Protokolldaten der Internet-Dienste-Nutzung.
b) Dem Mitarbeiter ist unverzüglich Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Der Mitarbeiter ist berechtigt, eine Person seines Vertrauens hinzuzuziehen.
c) Der Dienstgeber kann - gegebenenfalls nach Einschaltung der Stiftungsaufsichtsbehörde - Maßnahmen gegen den Mitarbeiter einleiten, wenn sich aufgrund der Auswertung der aufgezeichneten Protokolldaten ein begründeter Verdacht auf missbräuchliche Nutzung erhärtet hat.
d) Der Mitarbeiter ist über Ende und Ergebnis der Maßnahme zu unterrichten.

D, 3. Kirchliche Arbeitszeitordnung (KAZO)

A. Arbeitszeitregelungen für kirchenspezifische Tätigkeiten

(in Ausfüllung von § 7 und § 12 Arbeitszeitgesetz - ArbZG 94)

§ 1 Geltungsbereich

Die Vorschriften des Teil A gelten für Mitarbeiter, die aufgrund eines Arbeitsvertrages in kirchenspezifischen Bereichen tätig sind und deshalb Arbeiten leisten müssen, die zeitlich von den Regelarbeitszeiten des ArbZG abweichen, um dem der Kirche eigenen Sendungsauftrag nachkommen zu können.

§ 2 Personengruppen

Kirchenspezifische Tätigkeiten werden vorwiegend von folgenden kirchlichen Berufsgruppen geleistet:

a)

- Religionslehrerinnen/Religionslehrer im Kirchendienst
- Pädagogisches Personal (§ 16 AVBayKiBiG) in den katholischen Kindertageseinrichtungen
- Mitarbeiter in der kirchlichen Erwachsenenbildung und Verbandsarbeit
- Mitarbeiter in der kirchlichen Jugendarbeit
- Mitarbeiter in kirchlichen Beratungsstellen
- Mitarbeiter an kirchlichen Pressestellen

b)

- Gemeindeassistenten und -referenten
- Seelsorgshelfer
- Kirchenmusiker
- Mesner
- Pastoralassistenten und -referenten soweit deren Tätigkeit nicht vom Teil B erfasst wird.

c)

sonstige Mitarbeiter, denen aufgrund der Weisung des Vorgesetzten kirchenspezifische Tätigkeiten übertragen werden

§ 3 Werktägliche Arbeitszeit

Die Arbeitszeit kann auch auf bis zu zehn Stunden täglich verlängert werden, wenn acht Stunden täglich im Durchschnitt eines Ausgleichszeitraums von bis zu einem Jahr nicht überschritten werden.

§ 4 Zielgruppenorientierte Arbeitszeit

1Sofern die Arbeit aufgrund ihrer Eigenart zusammenhängend mehr als einen Tag erfordert (z. B. Seminare, Kurse) und diese zielgruppenbedingt nicht im Rahmen der von § 3 vorgegebenen Höchstarbeitszeit erfolgen kann, kann die tägliche Arbeitszeit bis zu zwölf Mal im Kalenderjahr auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von vier Wochen die das Höchstmaß des § 3 übersteigenden Arbeitsstunden ausgeglichen werden; im Übrigen muss ein Ausgleich nach § 3 erfolgen. 2Eine Verlängerung auf zwölf Stunden ist innerhalb einer Kalenderwoche drei Mal und an bis zu drei aufeinander folgenden Tagen zulässig.

§ 5 Tägliche Arbeitszeit in Sonderfällen

(1) Sofern die Begleitung von Zielgruppen auf längeren Fahrten, Reisen, Freizeiten zu den dienstlichen Aufgaben der in § 2 genannten Mitarbeiter gehört, kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden ohne Zeitausgleich verlängert werden, höchstens jedoch an 60 Tagen im Jahr.

(2) Für die Dauer von solchen Unternehmungen gelten folgende Ruhezeitregelungen:

a) Mitarbeiter müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

b) Die Dauer der Ruhezeit kann um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wenn die Verkürzung innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung anderer Ruhezeiten auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

c) Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes, die nicht mehr als fünf Stunden betragen, können zu anderen Zeiten innerhalb der Frist von vier Wochen ausgeglichen werden.

§ 6 Ruhepausen

Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Pausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Mitarbeiter nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

§ 7 Ruhezeiten

(1) Die Ruhezeit kann bis zu siebenmal innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen auf bis zu neun Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit durch entsprechende Verlängerung der Ruhezeit innerhalb von zwei Kalendermonaten oder acht Wochen ausgeglichen wird, insbesondere dann, wenn der Mitarbeiter den Zeitpunkt der dienstlichen Inanspruchnahme nicht selbst bestimmen kann.

(2) Dauer und Lage der Ruhezeiten bei Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft können den Besonderheiten dieser Dienste angepasst werden, insbesondere sind Kürzungen der Ruhezeit infolge von Inanspruchnahmen während dieser Dienste zu anderen Zeiten auszugleichen.

§ 8 Ausgleich für Feiertagsbeschäftigung

Werden Mitarbeiter an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraumes von acht Wochen zu nehmen ist.

§ 9 Geltung des Arbeitszeitgesetzes

Im Übrigen gilt das Arbeitszeitgesetz von 1994 in der jeweiligen Fassung.

B. Arbeitszeitregelungen für Beschäftigte im liturgischen Bereich

§ 10 Geltungsbereich

(1) Die Vorschriften des Teil B gelten für Mitarbeiter, soweit sie aufgrund ihres Arbeitsvertrages im liturgischen Bereich beschäftigt sind und damit gem. § 18 Absatz 1 Nr. 4 ArbZG das Arbeitszeitgesetz auf diese Mitarbeiter nicht anzuwenden ist. In den liturgischen Bereich fallen nur solche Aufgaben, die für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Gottesdiensten und damit im Zusammenhang stehenden Gründen notwendig sind.

(2) Für Mitarbeiter, mit denen bei demselben Arbeitgeber sowohl Tätigkeiten nach Absatz 1 als auch sonstige Tätigkeiten arbeitsvertraglich vereinbart sind, gelten für die Tätigkeit im liturgischen Bereich die Regelungen des Teil B.

§ 11 Arbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit ist dienstplanmäßig auf höchstens sechs Tage pro Woche zu verteilen.

(2) Die tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb eines Zeitraumes von bis zu einem Jahr im Durchschnitt acht Stunden arbeitstäglich nicht überschritten werden.

(3) Die tägliche Arbeitszeit kann an Ostern und Weihnachten für höchstens je drei Tage sowie an bis zu acht besonderen Gemeindefesttagen auf höchstens zwölf Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von vier Wochen die das Maß des Satzes 2 übersteigenden Arbeitsstunden ausgeglichen werden.

§ 12 Ruhezeiten

(1) Mitarbeiter müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

(2) Die Dauer der Ruhezeit kann bis zu achtmal im Kalenderjahr um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wenn dies wegen der zeitlichen Lage der liturgischen Handlungen, an denen der Mitarbeiter mitwirkt, oder wegen dringender dienstlicher oder betrieblicher Gründe erforderlich ist und wenn diese Verkürzungen innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird. Die Kürzung der Ruhezeit darf nicht öfter als an zwei aufeinander folgenden Tagen erfolgen.

(3) Von Karsamstag auf Ostersonntag und vom 24. Dezember auf 25. Dezember kann aus dienstlichen Gründen von den Ruhezeitregelungen der Absätze 1 und 2 abgewichen werden.

§ 13 Arbeit an Sonn- und Feiertagen

(1) An Sonn- und Feiertagen dürfen Mitarbeiter nur zu Tätigkeiten gemäß § 10 Absatz 1 oder aus damit in Zusammenhang stehenden Gründen herangezogen werden.

(2) Für den am Ostersonntag und Pfingstsonntag geleisteten Dienst wird dem Mitarbeiter jeweils ein arbeitsfreier Tag gewährt. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen gesetzlichen Feiertag gelegt werden.

(3) Die geleisteten Arbeitsstunden an einem gesetzlichen Feiertag oder an einem betriebsüblich arbeitsfreien Tag sind durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Arbeitstag innerhalb eines Ausgleichszeitraums von acht Wochen auszugleichen.

(4) Wenn die angefallenen Ausgleichsstunden keinen vollen Tag ergeben, ist die wöchentliche Arbeitszeit so zu verteilen, dass der Mitarbeiter über einen ganzen freien Tag verfügen kann. Zwei dieser Ausgleichstage können einmal im Kalenderjahr so zusammengefasst werden, dass ein Samstag mit dem darauffolgenden Sonntag arbeitsfrei ist.

§ 14 In-Kraft-Treten

Diese Ordnung tritt zum 01.05.1997 in Kraft.

D, 4. Arbeitszeitkontenregelung

Präambel

Bei der Arbeitszeitkontenregelung (AZKR) handelt es sich um eine – unter Berücksichtigung von diözesanen Gleitzeitregelungen – über § 6 Teil A, 1. hinausgehende Regelung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit in Form von Zeitgutschriften für erbrachte Arbeitsleistungen.
Zeitgutschriften können ausschließlich erfolgen
– als Ausgleich für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft nach § 7 Absatz 3 und 4 Teil A, 1., soweit sie nicht in der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt sind,
– als Ausgleich für Mehrarbeit (§ 7 Absatz 6 Teil A, 1.),
– als Ausgleich für Überstunden (§ 7 Absatz 7 Teil A, 1.),
– als Abgeltung von Zeitzuschlägen (§ 8 Absatz 1 Teil A, 1.),
– für Urlaubstage, die den Anspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) übersteigen, sofern der Arbeitgeber zustimmt.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für alle Beschäftigten im Geltungsbereich des ABD mit Ausnahme der Beschäftigten im Sinne des § 3 Absatz 2 Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) und der Auszubildenden und der Praktikantinnen/der Praktikanten.

(2) Für Beschäftigte im pastoralen Dienst finden § 6 Absatz 1, 3 erster Halbsatz und § 7, für Religionslehrerinnen/Religionslehrer im Kirchendienst § 6 Absatz 1, 2, 3, 5 und § 7 keine Anwendung.

§ 2 Antragstellung

Beschäftigte können ein Arbeitszeitkonto schriftlich beantragen. Der/dem Beschäftigten ist die Einrichtung des Arbeitszeitkontos durch den Arbeitgeber zu gewähren, soweit nicht dringende dienstliche bzw. einrichtungsspezifische Gründe entgegenstehen.

§ 3 Arbeitszeitnachweis

Mit der Einrichtung des Arbeitszeitkontos verpflichtet sich die/der Beschäftigte, einen schriftlichen Arbeitszeitnachweis zu führen.

§ 4 Regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

Durch das Arbeitszeitkonto wird die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit der/des Beschäftigten nicht berührt.

§ 5 Arbeitszeitkonto

Für die Beschäftigten, die das Arbeitszeitkonto in Anspruch nehmen, wird vom Arbeitgeber ein Konto über den Arbeitszeitausgleich geführt. Beim Aufbau des Arbeitszeitkontos ist das Arbeitszeitgesetz und die Kirchliche Arbeitszeitordnung (KAZO) zu beachten.

§ 6 Anrechenbare Zeiten

(1) Dem Arbeitszeitkonto einer/eines vollbeschäftigt Beschäftigten werden die geleisteten Überstunden (§ 7 Absatz 7 Teil A, 1.) gutgeschrieben, sofern kein Zeitausgleich erfolgt.
Zeitzuschläge für geleistete volle Überstunden werden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.
Bei teilzeitbeschäftigt Beschäftigten werden die angeordneten und geleisteten Mehrarbeitsstunden (§ 7 Absatz 6 Teil A, 1.) dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben, sofern kein Zeitausgleich erfolgt.
Für den Ausgleich ist ein Zeitraum von einem Jahr nach Ableistung der Arbeit zugrunde zu legen.
In Einrichtungen bestehende Gleitzeitregelungen werden durch die AZKR grundsätzlich nicht berührt.

(2) Dem Arbeitszeitkonto können mit Zustimmung des Arbeitgebers die der/dem Beschäftigten nach § 26 Absatz 1 Teil A, 1. zustehenden Urlaubstage gutgeschrieben werden, soweit sie bis zum letzten in § 26 Absatz 2 a Teil A, 1. genannten Termin nicht in Anspruch genommen werden konnten; dies gilt nicht für Urlaubsansprüche nach dem BUrlG.
Die Urlaubstage sind dabei in Stunden umzuwandeln.
Die urlaubsrechtlichen Verfallsfristen des ABD finden in diesem Fall keine Anwendung.

(3) Zuschläge für Arbeit zu besonderen Zeiten (§ 7) sowie Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft (§ 8) werden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

(4) Für Religionslehrerinnen/Religionslehrer im Kirchendienst können Wochenstunden gem. § 7 Absatz 2 der vorläufigen Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst, Jahreswochenstunden sowie einzeln anfallende Wochenstunden einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.
Aus organisatorischen Gründen kann der Abbau des Arbeitszeitkontos in der Regel nur innerhalb eines ganzen Schuljahres erfolgen (d. h. es müssen mindestens 40 Stunden auf dem Konto vorhanden sein).

(5) Dem Arbeitszeitkonto für Beschäftigte im pastoralen Dienst werden die Stunden gutgeschrieben, die aufgrund einer ausdrücklichen schriftlichen Anweisung durch den Arbeitgeber über das Maß der mit ihm vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit hinaus zur Erfüllung zusätzlicher Aufgaben geleistet werden und die nicht durch Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden können. Die Zeitgutschrift ist pauschal festzulegen.

§ 7 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

Die Zeitgutschriften werden wie folgt berücksichtigt:
für Überstunden

– in den Entgeltgruppen 1 bis 9:

20 Minuten,

– in den Entgeltgruppen 10 bis 15:

10 Minuten,

für Arbeit an Sonntagen

15 Minuten je vollendete Stunde,

für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen

20 Minuten je vollendete Stunde,

für Nachtarbeit (21.00 Uhr – 06.00 Uhr)

12 Minuten je vollendete Stunde,

für Arbeit an Samstagen (13.00 Uhr – 21.00 Uhr)

12 Minuten je vollendete Stunde.

§ 8 Bereitschaftsdienste/Rufbereitschaft

Bereitschaftsdienst und Zeiten der Rufbereitschaft werden entsprechend den in Teil A, 1. vorgegebenen Bestimmungen zeitlich berücksichtigt und dem Arbeitszeitkonto der/des Beschäftigten gutgeschrieben.

§ 9 Inanspruchnahme von Zeitguthaben

Zeitentnahmen aus dem Arbeitszeitkonto müssen beim Arbeitgeber entsprechend den einrichtungsüblichen Urlaubsregelungen beantragt werden.

Die zeitliche Festlegung der Entnahme von Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto hat zwischen der/dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber im gegenseitigen Einvernehmen zu erfolgen. Dabei sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende dienstliche Belange bzw. dringende einrichtungsspezifische Gründe oder Wünsche anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

Aus dringenden betrieblichen Gründen kann der Arbeitgeber den Abbau des Arbeitszeitkontos verlangen. Der Abbau soll in gegenseitigem Einvernehmen erfolgen.

§ 10 Vereinbarung zum Arbeitsvertrag

Beantragt die/der Beschäftigte ein Arbeitszeitkonto nach dieser Regelung für sein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, so muss der Arbeitgeber mit ihr/ihm eine Vereinbarung nach beiliegendem Muster (Anlage) schriftlich abschließen.

§ 11 Beschäftigungs-/Einrichtungswechsel/Ausscheiden

(1) Wechselt eine Beschäftigte/ein Beschäftigter bei demselben Arbeitgeber in eine andere Beschäftigung bzw. Einrichtung und ist ihr/sein Arbeitszeitkonto zum Zeitpunkt des Wechsels noch nicht ausgeglichen, so ist das Zeitguthaben in Freizeit auszugleichen, notfalls abzugelten, sofern nicht durch eine neue arbeitsvertragliche Vereinbarung anderes geregelt ist.

(2) Ab dem Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss die/der Beschäftigte nach Absprache mit dem Dienstvorgesetzten möglichst für einen Abbau ihrer/seiner Zeitguthaben sorgen. Ein Abbau kann durch Anordnung des Arbeitgebers erfolgen.
Sind zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch Zeitguthaben vorhanden, so werden diese abgegolten.

(3) Absatz 2 gilt für befristete Arbeitsverhältnisse entsprechend.

§ 12 Beendigung/Überführung

(1) Bei Beendigung des Arbeitszeitkontos gemäß § 15 sind die angesparten Zeiten auszugleichen.

(2) Wird das Arbeitszeitkonto in Folge des Ablaufs der Befristung bzw. durch Kündigung der Vereinbarung zum Arbeitsvertrag gemäß § 10 geschlossen, so werden die angesparten Zeiten in das ursprüngliche Arbeitsverhältnis übernommen. Dabei soll ein entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von zwei Jahren nach Schließung des Arbeitszeitkontos erfolgen.

§ 13 Todesfall

Beim Tode einer/eines Beschäftigten werden die vorhandenen Zeitguthaben an die Hinterbliebenen abgegolten. Die Abgeltung erfolgt an die Hinterbliebenen im Sinne des § 23 Absatz 3 Teil A, 1.

§ 14 Abgeltung von Zeitguthaben

Bei der Abgeltung findet eine Berechnung auf der Basis der Entgeltfortzahlung (§ 21 Teil A, 1.) statt. Maßgeblich ist hierbei der Durchschnittsverdienst der letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitszeitkontos.

§ 15 Kündigung des Arbeitszeitkontos

(1) Beschäftigte können mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende die Führung des Arbeitszeitkontos kündigen, soweit nicht gemäß § 10 Absatz 1 Satz 2 Teil A, 1. das Arbeitszeitkonto zwingend einzurichten ist. Arbeitgeber haben das Recht zur Kündigung gemäß Satz 1 nur, sofern dringende dienstliche bzw. einrichtungsspezifische Gründe vorliegen.

(2) Ab dem Zeitpunkt der Kündigung können keine weiteren Zeitguthaben dem Arbeitszeitkonto zugeführt werden.

§ 16 Laufzeit

(1) Diese Regelung ist befristet bis zum 31.12.2012.

(2) Die Geltungsdauer verlängert sich um fünf Jahre, sofern nicht bis drei Monate vor Befristungsende die Bayerische Regional-KODA mit der Hälfte der Stimmberechtigten eine Beendigung verlangt.

(3) Tritt diese Regelung außer Kraft, finden die Bestimmungen des öffentlichen Dienstes (TVöD-AT/Bund § 10) Anwendung.

Anlage

Anlage

Vereinbarung zum Arbeitsvertrag
zur Inanspruchnahme der Arbeitszeitkontenregelung
(§ 10 AZKR)

Zwischen

dem/der____(Arbeitgeber)
vertreten durch

____

und
Herrn/Frau
____(Beschäftigter/Beschäftigte)
(Vor- und Zuname)
wird – vorbehaltlich [1]
____
____ –
folgende

Vereinbarung zum Arbeitsvertrag vom ___________________

geschlossen:

§ 1
Arbeitszeit

Abweichend vom o. a. Arbeitsvertrag wird die Leistung der Arbeitszeit sowie die Inanspruchnahme von Zeitguthaben bzw. deren Abgeltung in Form der **Arbeitszeitkontenregelung** vom

____

ab _______________________ bis _______________________ vereinbart.

§ 2
Zeitgutschriften

Es wird vereinbart, folgende Zeitgutschriften dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben:

0 Ausgleich für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft nach § 7 Absatz 3 und Teil A, 1., soweit sie nicht in der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt sind,

0 Ausgleich für Mehrarbeit (§ 7 Absatz 6 Teil A, 1.),

0 Ausgleich für Überstunden (§ 7 Absatz 7 Teil A, 1.),

0 Abgeltung von Zeitzuschlägen (§ 8 Absatz 1 Teil A, 1.),

0 nicht in Anspruch genommene Urlaubstage, die den Anspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) übersteigen,

0 Ausgleich für Arbeitsstunden, die aufgrund einer ausdrücklichen schriftlichen Anweisung durch den Arbeitgeber über das Maß der mit ihm vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit hinaus

zur Erfüllung zusätzlicher Aufgaben geleistet werden[2].

§ 3
Vertragsausfertigung

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Vertrages zur Änderung des Arbeitsvertrages.

[1] **Ist zur Rechtswirksamkeit dieses Vertrages die Genehmigung einer Kirchlichen Stiftungsaufsichtsbehörde erforderlich, so ist ein entsprechender Vorbehalt anzugeben.**
[2] **Gilt für Beschäftigte im pastoralen Dienst**

Anlage für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst
Vereinbarung zum Arbeitsvertrag
zur Inanspruchnahme der Arbeitszeitkontenregelung
(§ 10 AZKR)

Zwischen

dem/der____(Arbeitgeber)
vertreten durch
____
und
Herrn/Frau
____(Beschäftigter/Beschäftigte)
(Vor- und Zuname)
wird – vorbehaltlich [1]
____
____ –
folgende

Vereinbarung zum Arbeitsvertrag vom ____________________

geschlossen:

§ 1
Arbeitszeit

Abweichend vom o. a. Arbeitsvertrag wird die Leistung der Arbeitszeit sowie die Inanspruchnahme von Zeitguthaben bzw. deren Abgeltung in Form der **Arbeitszeitkontenregelung** vom
____
ab _______________________ bis _______________________ vereinbart.

§ 2
Zeitgutschriften

Es wird vereinbart, folgende Zeitgutschriften dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben:

0 Wochenstunden gemäß § 7 Absatz 2 der vorläufigen Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst

0 einzeln anfallende Wochenstunden

0 Jahreswochenstunden

§ 3

Vertragsausfertigung

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Vertrages zur Änderung des Arbeitsvertrages.

Anlage für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

Vereinbarung zum Arbeitsvertrag
zur Inanspruchnahme der Arbeitszeitkontenregelung
(§ 10 AZKR)

Zwischen

dem/der____(Arbeitgeber)

vertreten durch

____

und

Herrn/Frau

____(Lehrkraft)

(Vor- und Zuname)

wird – vorbehaltlich [1]

____

____ –

folgende

Vereinbarung zum Arbeitsvertrag vom ____________________

geschlossen:

§ 1

Arbeitszeit

Abweichend vom o. a. Arbeitsvertrag wird die Leistung der Arbeitszeit sowie die Inanspruchnahme von Zeitguthaben bzw. deren Abgeltung in Form der **Arbeitszeitkontenregelung** vom

unbefristet/ab _________________________ bis _________________________ vereinbart.

§ 2

Zeitgutschriften

Es wird vereinbart folgende Zeitgutschriften dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben:

0 als Mehrarbeit vergütungspflichtige Unterrichtsstunden

0 einzeln anfallende Wochenstunden

§ 3
Vertragsausfertigung

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Vertrages zur Änderung des Arbeitsvertrages.

D, 5. Sabbatjahrregelung

Präambel

Bei der Sabbatjahrregelung (SJR) wird Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum angespart und anschließend durch Freistellung abgerufen. Der Gesamtumfang der Tätigkeit – und dementsprechend auch die Bezüge – wird während der Laufzeit vermindert. Die/der Beschäftigte erbringt zunächst ihre/seine Arbeitsleistung im jeweils vereinbarten Umfang und spart dadurch ein Wertguthaben i. S. d. § 7 SGB IV an (Ansparphase). Im letzten Jahr der Laufzeit wird die/der Beschäftigte von ihrer/seiner Arbeitsverpflichtung freigestellt (Freizeitphase; sog. Sabbatjahr). Durch Einbeziehung der Freizeitphase entsteht ein Teilzeitarbeitsverhältnis. Die Bezüge sind während der gesamten Laufzeit gleichmäßig verringert; auch während des Sabbatjahres wird die verminderte Vergütung bezahlt.

§ 1 Geltungsbereich

Die Bestimmungen der SJR gelten nicht für Beschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen, Mitarbeiter in Ausbildungsverhältnissen sowie für Mitarbeiter im Sinne des § 3 Absatz 2 MAVO.

§ 2 Antragstellung

(1) Beschäftigte können die Einrichtung und Führung eines Ansparkontos schriftlich beantragen. Der/dem Beschäftigten ist die Inanspruchnahme der SJR zu gewähren, soweit nicht dringende dienstliche bzw. einrichtungsspezifische Gründe entgegenstehen.
(2) Der Beginn der Inanspruchnahme erfolgt gemäß der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigter/Beschäftigtem.
(3) Bei Wiederaufnahme der Beschäftigung besteht kein Anspruch auf Beschäftigung am ursprünglichen Arbeitsplatz.

§ 3 Regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

(1) Durch die Inanspruchnahme der SJR wird die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit der/des Beschäftigten entsprechend der Vereinbarung zur Änderung des Arbeitsvertrages (Anlage) geändert.
(2) In der Vereinbarung zur Änderung des Arbeitsvertrages (Anlage) ist der Zeitraum der Ansparphase sowie der Zeitraum der Freistellungsphase festzulegen.

§ 4 Ansparkonto

(1) In einem Zeitraum bis zu acht Jahren muss die/der Beschäftigte auf einem vom Arbeitgeber zu führenden Ansparkonto Arbeitszeiten ansparen, aufgrund derer ihr/ihm in der Freizeitphase die Fortzahlung ihres/seines Entgelts zu gewähren ist.

(2) Angespart wird grundsätzlich die Differenz zwischen der arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit und der für den Zeitraum der Ansparphase vereinbarten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

(3) Für die Leistung von zusätzlichen Arbeitsstunden sowie für die Dienste zu ungünstigen Zeiten gelten die Regelungen des Teil A, 1.; diese Ansprüche werden dem Ansparkonto nicht gutgeschrieben; sie sind der/dem Beschäftigten nach den einschlägigen Regelungen des Teil A, 1. zu gewähren.

§ 5 Bezüge

Während der Ansparphase und während der Freizeitphase erhält die/der Beschäftigte die vereinbarten Bezüge, die ihm aufgrund des Änderungsvertrages (Anlage gem. § 4 Absatz 1 SJR) zustehen. Die Beiträge zur Sozialversicherung errechnen sich aus den verminderten Bezügen.

§ 6 Vorzeitige Beendigung/Überführung

(1) Wird während der Ansparphase die Vereinbarung zur Änderung des Arbeitsvertrages zur Inanspruchnahme der Sabbatjahrregelung aus wichtigen persönlichen oder betrieblichen Gründen von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber gekündigt, so werden die angesparten Zeiten entweder entsprechend den einschlägigen Regelungen des Teil A, 1. als geschuldete Vergütung ausbezahlt oder mit Zustimmung des Arbeitgebers einem Arbeitszeitkonto (vgl. AZKR) zugeführt.

(2) Will eine Beschäftigte/ein Beschäftigter während der Freistellungsphase vor deren Ablauf ihre/seine Tätigkeit wieder aufnehmen, so ist dies nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Mit noch verbleibenden Zeitanteilen aus der Ansparphase wird gemäß Absatz 1 verfahren.

§ 7 Todesfall

Beim Tode einer/eines Beschäftigten in der Anspar- oder Freistellungsphase werden die vorhandenen Zeitguthaben an die Hinterbliebenen (Ehegatte/Ehegattin, Kinder) abgegolten. Die Abgeltung erfolgt an die Hinterbliebenen.

§ 8 In-Kraft-Treten

Die SJR tritt zum 01.01.1999 in Kraft.

Anlage

Zwischen

dem/der ____

vertreten durch

____ (Arbeitgeber)

und

Herrn/Frau

____ (Beschäftigte/Beschäftigter)

(Vor- und Zuname)

wird - vorbehaltlich[1]

____

____ -

folgende

Vereinbarung zum Arbeitsvertrag vom _____________

geschlossen:

§ 1

Arbeitszeit

Abweichend vom o. a. Arbeitsvertrag wird die Leistung der Arbeitszeit (Ansparphase) sowie die Inanspruchnahme der Arbeitsfreistellung (Freizeitphase) bzw. einer möglichen Abgeltung in Form der Sabbatjahrregelung vom ______________________

ab ______________________

bis ______________________ vereinbart.

§ 2

Beschäftigungsumfang/Ansparphase

(1) Der Beschäftigungsumfang von bisher ________ Stunden regelmäßiger durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeit wird für den Zeitraum vom _______________ bis _______________ (Abrechnungszeitraum: _______ Jahre) auf _______ des bisherigen Beschäftigungsumfanges (= ______ Stunden) reduziert.

(2) In den ________ Jahren des Abrechnungszeitraumes (Ansparphase) ist eine Arbeitsleistung im zeitlichen Umfang einer/eines entsprechend Vollbeschäftigten bzw. im zeitlichen Umfang der bisherigen Teilzeitbeschäftigung zu erbringen.

§ 3

Freizeitphase

Die Arbeitsfreistellung (Freizeitphase) erfolgt vom ____________ bis ____________

§ 4

Bezügezahlung

Während der Ansparphase und der Freizeitphase erfolgt die Bezügezahlung nach der reduzierten Arbeitszeit (§ 2 Absatz 1).

§ 5

Kündigung /Abgeltung

Die für einen bestimmten Zeitraum (§§ 1 u. 2 Absatz 1) vereinbarte Sabbatjahrregelung kann aus wichtigen persönlichen oder betrieblichen Gründen von der/dem Beschäftigten oder Arbeitgeber mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende gekündigt werden. In Fällen besonderer familiärer Ereignisse oder bei Wechsel des Arbeitgebers ist die/der Beschäftigte berechtigt, im Rahmen der Kündigungsfristen des Teil A, 1. die Sabbatjahrregelung zu kündigen. Angesparte Stunden sind durch entsprechenden Freizeitausgleich auszugleichen. Ist ein entsprechender Freizeitausgleich nicht möglich, so ist die angesparte Zeit in Arbeitstage umzurechnen und der Arbeitstag der/dem Beschäftigten in einer Fünftagewoche mit 3/65, in einer Sechstagewoche mit 1/26 des Entgelts gemäß § 21 Teil A, 1. abzugelten.

§ 6

Vertragsausfertigung

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Vertrages zur Änderung des Arbeitsvertrages.

[1] **Ist die Rechtswirksamkeit dieses Vertrages von der Genehmigung einer Kirchlichen Stiftungsaufsichtsbehörde abhängig, so ist ein entsprechender Vorbehalt anzugeben.**

D, 6. Regelung der Altersteilzeitarbeit*

* Diese Regelung gilt für Beschäftigte, deren Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2010 begonnen hat.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für die Beschäftigten, die unter das ABD Teil A bzw. unter das ABD Teil B fallen.

§ 2 Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit

(1) Der Arbeitgeber kann mit Beschäftigten, die

a) das 55. Lebensjahr vollendet haben,

b) eine Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3 Teil A, 1.) von fünf Jahren vollendet haben und

c) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach SGB III gestanden haben, die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Alterteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vereinbaren; das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des SGB III sein.

(2) Beschäftigte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllen, haben Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Die/der Beschäftigte hat den Arbeitgeber drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses über die Geltendmachung des Anspruchs zu informieren; von dem Fristerfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden.

(3) Der Arbeitgeber kann die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen.

(4) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis soll mindestens für die Dauer von zwei Jahren vereinbart werden. Es muss vor dem 01. Januar 2010 beginnen.

§ 3 Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit

(1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Als bisherige wöchentliche Arbeitszeit ist die wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen, die mit der/dem Beschäftigten vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Zu Grunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Bei Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitszeit nach Satz 2 dieses Unterabsatzes bleiben Arbeitszeiten, die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (z.B. § 6 Teil A, 1.) überschritten haben, außer Betracht. Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann auf die nächste volle Stunde gerundet werden.

Anmerkungen zu Absatz 1:

Für die unter die Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen fallenden Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer gilt für die Anwendung dieser Regelung die den Pauschalgruppen zugrunde liegende Arbeitszeit als regelmäßige Arbeitszeit.

(2) Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie

a) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und die/der Beschäftigte anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts nach Maßgabe der §§ 4 und 5 freigestellt wird (Blockmodell) oder

b) durchgehend geleistet wird (Teilzeitmodell).

Anmerkung zu Absatz 2:

Für Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer i. S. d. Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen ist Altersteilzeitarbeit nur im Blockmodell möglich.

(3) Die/der Beschäftigte kann vom Arbeitgeber verlangen, dass ihr/sein Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

§ 4 Höhe des Entgelts

(1) Die/der Beschäftigte erhält als Bezüge die sich für entsprechende Teilzeitkräfte bei Anwendung der Vorschriften des ABD ergebenden Beträge mit der Maßgabe, dass Entgeltbestandteile im Sinne des § 21 Satz 2 Teil A, 1., sowie Wechselschicht- und Schichtzulagen entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt werden.

Anmerkung zu Absatz 1:

Die im Blockmodell über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden gelten bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen als Überstunden.

(2) Als Entgelt i. S. d. Absatzes 1 gelten auch Einmalzahlungen (z.B. Jahressonderzahlung, Jubiläumszuwendung) und vermögenswirksame Leistungen.

§ 5 Aufstockungsleistungen

(1) Das der/dem Beschäftigten nach § 4 zustehende Entgelt zzgl. des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung werden um 20 v. H. dieser Entgelte aufgestockt (Aufstockungsbetrag). Bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages bleiben steuerfreie Entgeltbestandteile, Entgelte für Mehrarbeits- und Überstunden, Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften sowie für Arbeitsbereitschaften (§ 18 Absatz 1 Unterabsatz 2 ABD Teil B, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung) unberücksichtigt; diese werden, soweit sie nicht unter Absatz 2 Unterabsatz 2 und 3 fallen, neben dem Aufstockungsbetrag gezahlt.

(2) Der Aufstockungsbetrag muss so hoch sein, dass die/der Beschäftigte 83 v. H. des Nettobetrages des bisherigen Entgelts erhält (Mindestnettobetrag). Als bisheriges Entgelt ist anzusetzen das gesamte, dem Grunde nach beitragspflichtige Entgelt, das die/der Beschäftigte für eine Arbeitsleistung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit (§ 3 Absatz 1 Unterabsatz 2) zu beanspruchen hätte; der sozialversicherungspflichtige Teil der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung bleibt unberücksichtigt.

Dem bisherigen Entgelt nach Unterabsatz 1 Satz 2 zuzurechnen sind Entgelte für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft - Letztere jedoch ohne Entgelte für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit -, die ohne Reduzierung der Arbeitszeit zugestanden hätten; in diesen Fällen sind die tatsächlich zustehenden Entgelte abweichend von Absatz 1 Satz 2 letzter Halbsatz in die Berechnung des aufzustockenden Nettobetrages einzubeziehen. Die Regelungen zu Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft in Satz 1 dieses Unterabsatzes gelten bei Arbeitern für die Arbeitsbereitschaft nach § 18 Absatz 1 Unterabsatz 2 ABD Teil B, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung entsprechend.

Haben der/dem Beschäftigten, der die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell leistet, seit mindestens zwei Jahren vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ununterbrochen Pauschalen für Überstunden (z.B. nach § 24 Absatz 6 Teil A, 1.) zugestanden, werden diese der Bemessungsgrundlage nach Unterabsatz 1 Satz 2 in der Höhe zugerechnet, die ohne die Reduzierung der Arbeitszeit maßgebend gewesen wäre; in diesem Fall sind in der Arbeitsphase die tatsächlich zustehenden Pauschalen abweichend von Absatz 1 Satz 2 letzter Halbsatz in die Berechnung des aufzustockenden Nettobetrages einzubeziehen.

Bei Kraftfahrerinnen/Kraftfahrern, die unter die Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen fallen, ist als bisheriges Entgelt im Sinne des Unterabsatz 1 Satz 2 in der Freistellungsphase das Entgelt aus der Pauschalgruppe anzusetzen, die mindestens während der Hälfte der Dauer der Arbeitsphase maßgebend war.

Anmerkung zu Absatz 2:

Beim Blockmodell können in der Freistellungsphase die in die Bemessungsgrundlage nach Absatz 2 eingehenden, nicht regelmäßig zustehenden Entgeltbestandteile (z. B. Erschwerniszuschläge) mit dem für die Arbeitsphase errechneten Durchschnittsbetrag angesetzt werden; dabei werden Krankheits- und Urlaubszeiten nicht berücksichtigt. Allgemeine Entgelterhöhungen sind zu berücksichtigen, soweit die zugrunde liegenden Entgeltbestandteile ebenfalls an allgemeinen Entgelterhöhungen teilnehmen.

(3) Für die Berechnung des Mindestnettobetrages nach Absatz 2 ist die Rechtsverordnung nach § 15 Satz 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes zu Grunde zu legen. Sofern das bei bisheriger Arbeitszeit zustehende Entgelt nach Absatz 2 Unterabsatz 1 Satz 2 das höchste in dieser Rechtsverordnung ausgewiesene Entgelt übersteigt, sind für die Berechnung des Mindestnettobetrages diejenigen gesetzlichen Abzüge anzusetzen, die bei Beschäftigten gewöhnlich anfallen (§ 3 Absatz 1 Nr. 1

Buchstabe a des Altersteilzeitgesetzes).

(4) Neben den vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für das nach § 4 zustehende Entgelt entrichtet der Arbeitgeber gem. § 3 Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe b des Altersteilzeitgesetzes zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für den Unterschiedsbetrag zwischen dem nach § 4 zustehenden Entgelt einerseits und 90 v. H. des Entgelts i. S. d. Absatzes 2 zzgl. des sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung, höchstens aber der Beitragsbemessungsgrenze, andererseits.

(5) Ist die/der Beschäftigte von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, erhöht sich der Zuschuss des Arbeitgebers zu einer anderen Zukunftssicherung um den Betrag, den der Arbeitgeber nach Absatz 4 bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten hätte.

(6) Die Regelungen der Absätze 1 bis 5 gelten auch in den Fällen, in denen eine aufgrund dieser Regelung geschlossene Vereinbarung eine Verteilung der Arbeitsleistung (§ 3 Absatz 2) vorsieht, die sich auf einen Zeitraum von mehr als sechs Jahren erstreckt.

(7) Beschäftigte, die nach Inanspruchnahme der Altersteilzeit eine Rentenkürzung wegen einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente zu erwarten haben, erhalten für je 0,3 v.H. Rentenminderung eine Abfindung in Höhe von 5 v.H. des Tabellenentgelts und des kinderbezogenen Entgeltbestandteils nach § 11 Teil A, 3. und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, die der/dem Beschäftigten im letzten Monat vor dem Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zugestanden hätten, wenn sie/er mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 3 Absatz 1 Unterabsatz 2) beschäftigt gewesen wäre. Die Abfindung wird zum Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gezahlt.

§ 6 Nebentätigkeit

Die/der Beschäftigte darf während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzen fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. Bestehende Regelungen über Nebentätigkeiten gem. ABD bleiben unberührt.

§ 7 Urlaub

Für die Beschäftigte/den Beschäftigten, die/der im Rahmen der Altersteilzeit im Blockmodell (§ 3 Absatz 2 Buchstabe a) beschäftigt wird, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat die/der Beschäftigte für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

§ 8 Nichtbestehen bzw. Ruhen der Aufstockungsleistungen

(1) In den Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen (§ 5) längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung (z. B. § 22 Teil A, 1.), der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen nach § 5 Absatz 1 und 2 darüber hinaus längstens bis zum Ablauf der Fristen für die Zahlung des Entgelts im Krankheitsfalle (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss). Für die Zeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung wird der Aufstockungsbetrag in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des nach § 5 Absatz 1 und 2 in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt; Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt. Im Falle des Bezuges von Krankengeld (§ 44 ff. SGB V), Versorgungskrankengeld (§§ 16 ff. BVG), Verletztengeld (§§ 45 ff. SGB VII), Übergangsgeld (§§ 49 ff. SGB VII) oder Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen tritt die/der Beschäftigte für den nach Unterabsatz 1 maßgeblichen Zeitraum ihre/seine gegen die Bundesagentur für Arbeit bestehenden Ansprüche auf Altersteilzeitleistungen (§ 10 Absatz 2 des Altersteilzeitgesetzes) an den Arbeitgeber ab.

(2) Ist die/der Beschäftigte, die/der die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell ableistet, während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

(3) Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der die/der Beschäftigte eine unzulässige oder selbstständige Tätigkeit im Sinne des § 6 ausübt oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit und Überstunden leistet, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten. Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

Anmerkung:

Wenn die/der Beschäftigte infolge Krankheit den Anspruch auf eine Rente nach Altersteilzeit nicht zum arbeitsvertraglich festgelegten Zeitpunkt erreicht, verhandeln die Arbeitsvertragsparteien über eine interessengerechte Vertragsanpassung.

§ 9 Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet unbeschadet der sonstigen Regelungen des ABD (z. B. §§ 33, 34 Teil A, 1.)

a) mit Ablauf das Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den die/der Beschäftigte eine Rente wegen Alters oder, wenn sie/er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann; dies gilt nicht für Renten, die vor dem für die Versicherte/den Versicherten maßgebenden Rentenalter in Anspruch genommen werden können oder

b) mit Beginn des Kalendermonats, für den die/der Beschäftigte eine Rente wegen Alters, eine Knappschaftsausgleichsleistung, eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art oder, wenn sie/er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens bezieht.

(3) Endet bei einer/einem Beschäftigten, die/der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell (§ 3 Absatz 2 Buchst. a) beschäftigt wird, das Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat sie/er Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den nach den §§ 4 und 5 erhaltenen Entgelten und Aufstockungsleistungen und den Entgelten für den Zeitraum ihrer/seiner tatsächlichen Beschäftigung, die sie/er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. Bei Tod der/des Beschäftigten steht dieser Anspruch ihren/seinen Erben zu.

§ 10 Mitwirkungspflicht

(1) Die/der Beschäftigte hat Änderungen der sie/ihn betreffenden Verhältnisse, die für den Anspruch auf Aufstockungsleistungen erheblich sind, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

(2) Die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber zu Unrecht gezahlte Leistungen, die die im Altersteilzeitgesetz vorgesehenen Leistungen übersteigen, zu erstatten, wenn sie/er die unrechtmäßige Zahlung dadurch bewirkt hat, dass sie/er Mitwirkungspflichten nach Absatz 1 verletzt hat.

D, 6a. Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte - FlexAZR -

(1) 1Diese Regelung tritt zum 1. Januar 2010 in Kraft. 2Bei Inkrafttreten bereits bestehende Dienstvereinbarungen bleiben unberührt.

2) Diese Regelung gilt für Beschäftigte, die bis zum 31. Dezember 2016 die jeweiligen Voraussetzungen erfüllen und deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis oder deren flexible Altersarbeitszeit vor dem 1. Januar 2017 begonnen hat.

I. Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts der Bayerischen (Erz)Diözesen (ABD) fallen.

II. Altersteilzeit (ATZ)

§ 2 Inanspruchnahme von Altersteilzeit

Auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) vom 23. Juli 1996 in der jeweils geltenden Fassung ist die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis

a) in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen (§ 3) und

b) im Übrigen im Rahmen einer Quote (§ 4)

möglich.

§ 3 Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen

1Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes kann, ohne dass darauf ein Rechtsanspruch besteht, in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen bei dienstlichem oder betrieblichem Bedarf vereinbart werden, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 5 vorliegen. 2Die Festlegung der in Satz 1 genannten Bereiche und die Entscheidung, ob, in welchem Umfang und für welchen Personenkreis dort Altersteilzeitarbeit zugelassen wird, erfolgt durch den Arbeitgeber.

§ 4 Altersteilzeit im Übrigen

(1) Den Beschäftigten wird im Rahmen der Quote nach Absatz 2 die Möglichkeit eröffnet, Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes in Anspruch zu nehmen, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 5 vorliegen.

(2) 1Der Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach Absatz 1 ist ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 v.H. der Beschäftigten (§ 1) von einer Altersteilzeitregelung im Sinne des Altersteilzeitgesetzes Gebrauch machen. 2Maßgeblich für die Berechnung der Quote ist die Anzahl der Beschäftigten zum Stichtag 31. Mai des Vorjahres.

Anmerkung zu § 4 Absatz 2:

1In die Quote werden alle zum jeweiligen Stichtag bestehenden Altersteilzeitarbeitsverhältnisse einschließlich solcher nach § 3 dieser Regelung einbezogen. 2Die so errechnete Quote gilt für das gesamte Kalenderjahr; unterjährige Veränderungen bleiben unberücksichtigt. 3Die Quote wird jährlich überprüft.

(3) Der Arbeitgeber kann ausnahmsweise die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 5 Persönliche Voraussetzungen für Altersteilzeit

(1) Altersteilzeit nach dieser Regelung setzt voraus, dass die Beschäftigten

a) das 60. Lebensjahr vollendet haben und

b) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben.

(2) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich zumindest bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.

(3) 1Die Vereinbarung von Altersteilzeit ist spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses schriftlich zu beantragen. 2Der Antrag kann frühestens ein Jahr vor Erfüllung der Voraussetzungen nach Absatz 1 gestellt werden. 3Von den Fristen nach Satz 1 oder 2 kann einvernehmlich abgewichen werden.

§ 6 Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

(1) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sein und darf die Dauer von fünf Jahren nicht überschreiten.

(2) 1Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. 2Für die Berechnung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gilt § 6 Absatz 2 AltTZG; dabei bleiben Arbeitszeiten außer Betracht, die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 6 Teil A, 1. überschritten haben.

(3) 1Die während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie

a) durchgehend erbracht wird (Teilzeitmodell) oder

b) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und die Beschäftigten anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Leistungen nach Maßgabe des § 7 freigestellt werden (Blockmodell).

2Die Beschäftigten können vom Arbeitgeber verlangen, dass ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

§ 7 Entgelt und Aufstockungsleistungen

(1) 1Beschäftigte erhalten während der Gesamtdauer des Altersteil-zeitarbeitsverhältnisses im Teilzeitmodell (§ 6 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe a) das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte nach § 24 Absatz 2 Teil A, 1. ergebenden Beträge. 2Maßgebend ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nach § 6 Absatz 2.

(2) 1Beschäftigte erhalten während der Arbeitsphase des Altersteil-zeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell (§ 6 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b) das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der Hälfte des Entgelts, das sie jeweils erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 2 Satz 2) weitergearbeitet hätten; die andere Hälfte des Entgelts fließt in das Wertguthaben (§ 7b SGB IV) und wird in der Freistellungsphase ratierlich ausgezahlt. 2Das Wertguthaben erhöht sich bei allgemeinen Tariferhöhungen in der von den Tarifvertragsparteien jeweils festzulegenden Höhe.

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:

Das Wertguthaben erhöht sich am 1. März 2012 um 3,5 v. H., am 1. Januar 2013 um weitere 1,4 v. H. und am 1. August 2013 um weitere 1,4 v. H.

(3) 1Das den Beschäftigten nach Absatz 1 oder 2 zustehende Entgelt wird nach Maßgabe der Sätze 2 und 3 um 20 v.H. aufgestockt. 2Bemessungsgrundlage für die Aufstockung ist das Regelarbeitsentgelt für die Teilzeitarbeit (§ 6 Absatz 1 AltTZG). 3Steuerfreie Entgeltbestandteile und Entgelte, die einmalig (z.B. Jahressonderzahlung) oder die nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (z.B. Überstunden- oder Mehrarbeitsentgelt) gezahlt werden, sowie Sachbezüge, die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses unvermindert zustehen, gehören nicht zum Regelarbeitsentgelt und bleiben bei der Aufstockung unberücksichtigt. 4Sätze 1 bis 3 gelten für das bei Altersteilzeit im Blockmodell in der Freistellungsphase auszukehrende Wertguthaben entsprechend.

(4) 1Neben den vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für das nach Absatz 1 oder 2 zustehende Entgelt entrichtet der Arbeitgeber zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenaufstockung) nach § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b i.V.m. § 6 Absatz 1 AltTZG. 2Für von der Versicherungspflicht befreite Beschäftigte im Sinne von § 4 Absatz 2 AltTZG gilt Satz 1 entsprechend.

(5) 1In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf Leistungen nach Absätzen 1 bis 4 längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung nach § 22 Absatz 1 Satz 1 Teil A, 1. 2Für die Zeit der Zahlung des Krankengeldzuschusses (§ 22 Absatz 2 bis 4 Teil A, 1.), längstens bis zum Ende der 26. Krankheitswoche, wird der Aufstockungsbetrag gemäß Absatz 3 in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt.

§ 8 Verteilung des Urlaubs im Blockmodell

1Für Beschäftigte, die Altersteilzeit im Blockmodell (§ 6 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b) leisten, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. 2Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung haben die Beschäftigten für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

§ 9 Nebentätigkeit

(1) 1Beschäftigte dürfen während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. 2Bestehende tarifliche Regelungen über Nebentätigkeiten bleiben unberührt.

(2) 1Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der Beschäftigte eine unzulässige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 ausüben oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit oder Überstunden leisten, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV übersteigen. 2Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

§ 10 Verlängerung der Arbeitsphase im Blockmodell bei Krankheit

Ist die/der Beschäftigte bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung (§ 22 Absatz 1 Satz 1 Teil A, 1.) hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

§ 11 Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet unbeschadet der sonstigen Beendigungstatbestände

a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, von dem an die/der Beschäftigte eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen kann oder

b) mit Beginn des Kalendermonats, für den die/der Beschäftigte eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht.

(3) 1Endet bei einer/einem Beschäftigten, die/der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell beschäftigt wird, das Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat sie/er Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den erhaltenen Entgelten und dem Entgelt für den Zeitraum ihrer/seiner tatsächlichen Beschäftigung, die sie/er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte, vermindert um die vom Arbeitgeber gezahlten Aufstockungsleistungen. 2Bei Tod der/des Beschäftigten steht dieser Anspruch den Erben zu.

§ 12 Dienstvereinbarungen

[1]In einer Dienstvereinbarung können von den §§ 2 bis 11 abweichende Regelungen vereinbart werden. [2]Abweichende Regelungen sind nur zulässig, soweit die gesetzlichen Mindestvoraussetzungen für Altersteilzeit nach dem AltTZG nicht unterschritten werden.

III. Flexible Altersarbeitszeit (FALTER)

§ 13 Flexible Altersarbeitszeit

1Älteren Beschäftigten wird in einem Modell der flexiblen Altersarbeitszeit (FALTER) ein gleitender Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitig längerer Teilhabe am Berufsleben ermöglicht. 2Das Modell sieht vor, dass die Beschäftigten über einen Zeitraum von vier Jahren ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduzieren und gleichzeitig eine Teilrente in Höhe von höchstens 50 v.H. der jeweiligen Altersrente beziehen. 3Die reduzierte Arbeitsphase beginnt zwei Jahre vor Erreichen des Kalendermonats, für den die/der Beschäftigte eine abschlagsfreie Altersrente in Anspruch nehmen kann und geht zwei Jahre über diese Altersgrenze hinaus. 4Die Beschäftigten erhalten nach Erreichen der Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente einen Anschlussarbeitsvertrag für zwei Jahre unter der Bedingung, dass das Arbeitsverhältnis bei Inanspruchnahme einer mehr als hälftigen Teilrente oder einer Vollrente endet. 5Die übrigen Beendigungstatbestände bleiben unberührt. 6Auf die Vereinbarung von flexibler Altersarbeitszeit besteht kein Rechtsanspruch.

IV. Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 14 Übergangsvorschriften

Auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2010 begonnen haben, findet diese Regelung keine Anwendung.

D, 7. Regelung über die Bewertung der Personalunterkünfte für Beschäftigte

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für die unter das ABD Teil A und unter das ABD Teil B fallenden Mitarbeiter.

§ 2 Personalunterkünfte

(1) Der Wert einer dem Mitarbeiter auf arbeitsvertraglicher Grundlage gewährten Personalunterkunft ist unter Berücksichtigung ihrer Nutzfläche und ihrer Ausstattung auf die Vergütung anzurechnen. Für Zeiten, für die kein Vergütungsanspruch besteht, hat der Mitarbeiter dem Arbeitgeber den Wert zu vergüten.

(2) Personalunterkünfte im Sinne dieser Regelung sind möblierte Wohnungen, möblierte Wohnräume und möblierte Schlafräume, die im Eigentum, in der Verwaltung oder in der Nutzung des Arbeitgebers stehen und die dem Mitarbeiter zur alleinigen Benutzung – bei Mehrbettzimmern zur gemeinsamen Benutzung durch die festgelegte Personenzahl – überlassen werden.

§ 3 Bewertung der Personalunterkünfte

(1) Der Wert der Personalunterkünfte wird wie folgt festgelegt:

Wertklasse	Personalunterkünfte	Euro je qm Nutzfläche (mtl.)
1	ohne ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen	7,12
2	mit ausreichenden Gemeinschaftseinrichtungen	7,89
3	mit eigenem Bad oder Dusche	9,03
4	mit eigener Toilette und Bad oder Dusche	10,03
5	mit eigener Kochnische, Toilette und Bad oder Dusche	10,70[1]

1 **Beträge gültig seit 01.01 2012**

1Bei einer Nutzfläche von mehr als 25 qm erhöhen sich für die über 25 qm hinausgehende Nutzfläche die Quadratmetersätze um 10 v. H. 2Bei Personalunterkünften mit einer Nutzfläche von weniger als zwölf qm ermäßigen sich die Quadratmetersätze um 10 v. H.

3Wird die Nutzung der Personalunterkunft durch besondere Umstände erheblich beeinträchtigt (z.B. Ofenheizung, kein fließendes Wasser), sollen die Quadratmetersätze um bis zu 10 v. H., beim Zusammentreffen mehrerer solcher Umstände um bis zu 25 v. H. ermäßigt werden; beim Zusammentreffen zahlreicher außergewöhnlicher Beeinträchtigungen kann die Ermäßigung bis zu 33 1/3 v. H. betragen.

(2) 1Bei der Ermittlung der Nutzfläche ist von den Fertigmaßen auszugehen. 2Balkonflächen sind mit 25 v. H. und Flächen unter Dachschrägen mit 50 v. H. anzurechnen. 3Die Nutzfläche von Bädern oder Duschen in Nasszellen, die zwei Personalunterkünften zugeordnet sind, ist den beiden Personalunterkünften je zur Hälfte zuzurechnen.

(3) 1Ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen im Sinne des Absatzes 1 haben Personalunterkünfte, wenn

a) in Wohnheimen eine ausreichende Zahl von Bädern oder Duschen, von Toiletten und von Kochgelegenheiten für die Bewohner des Wohnheimes,

b) in anderen Gebäuden als Wohnheimen eine ausreichende Zahl von Bädern oder Duschen, von Toiletten und von Kochgelegenheiten zur Benutzung nur durch das Personal des Arbeitgebers vorhanden ist.

2Die Gemeinschaftseinrichtungen sind nicht ausreichend, wenn

a) für mehr als sechs Wohnplätze nur eine Toilette und ein Bad oder eine Dusche

oder

b) für mehr als zehn Wohnplätze nur eine Kochgelegenheit vorhanden ist.

3Bäder oder Duschen in Nasszellen, die zwei Personalunterkünften zugeordnet sind (Zugang von beiden Unterkünften bzw. über einen gemeinsamen Vorraum), gelten als eigenes Bad oder Dusche im Sinne des Absatzes 1.

(4) 1Mit dem sich aus Absatz 1 ergebenden Wert sind die üblichen Nebenkosten abgegolten. 2Zu diesen gehören die Kosten für Heizung, Strom, Wasser (einschließlich Warmwasser), die Gestellung sowie die Reinigung der Bettwäsche und der Handtücher. 3Werden diese Nebenleistungen teilweise nicht erbracht oder wird die Personalunterkunft auf eigenen Wunsch von dem Mitarbeiter ganz oder teilweise möbliert, ist eine Herabsetzung des Wertes ausgeschlossen.

4Wird die Personalunterkunft auf Kosten des Arbeitgebers gereinigt oder werden vom Arbeitgeber andere als allgemein übliche Nebenleistungen erbracht (z.B. besondere Ausstattung mit erheblich höherwertigen Möbeln, Reinigung der Körperwäsche), ist ein Zuschlag in Höhe der Selbstkosten zu

erheben.
5Steht eine gemeinschaftliche Waschmaschine zur Reinigung der Körperwäsche zur Verfügung, ist dafür ein monatlicher Pauschbetrag von 4,27 € zu erheben, sofern die Waschmaschine nicht mit einem Münzautomaten ausgestattet ist.

(5) Wird eine Personalunterkunft von mehreren Personen benutzt, werden dem einzelnen Mitarbeiter bei Einrichtung der Personalunterkunft
a) für zwei Personen 66 2/3 v. H.
b) für drei Personen 40 v. H.
des vollen Wertes angerechnet.

§ 4 Anpassung des Wertes der Personalunterkünfte

Die in § 3 Absatz 1 und Absatz 4 Unterabsatz 3 genannten Beträge sind jeweils zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz zu erhöhen oder zu vermindern, um den der aufgrund § 17 Absatz 1 Satz 1 Nr. 4 SGB IV in der Sozialversicherungsentgeltverordnung allgemein festgesetzte Wert für Wohnungen mit Heizung und Beleuchtung erhöht oder vermindert wird.

D, 8. Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für Beschäftigte und Auszubildende mit Dienststelle bzw. Ausbildungsstelle und Hauptwohnung (Art. 16 Absatz 2 Meldegesetz) im Stadt- und Umlandbereich des Verdichtungsraums München.

(2) Der Stadt- und Umlandbereich des Verdichtungsraums München im Sinne des Absatzes 1 ist das in Anhang 3 der Anlage zur Verordnung über das Landesentwicklungsprogramm Bayern (LEP) vom 8. August 2006 (GVBl S. 471, BayRS 230-1-5-W) in der jeweils geltenden Fassung entsprechend definierte Gebiet.

§ 2 Voraussetzungen und Höhe der ergänzenden Leistung

(1) Beschäftigte erhalten eine ergänzende Leistung von 75 Euro monatlich. Nichtvollbeschäftigte erhalten von der ergänzenden Leistung nach Satz 1 den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

(2) Auszubildende erhalten eine ergänzende Leistung von 37,50 Euro monatlich.

(3) 1Die sich nach den Absätzen 1 und 2 ergebende ergänzende Leistung wird höchstens in der Höhe gewährt, in der

a) bei Beschäftigten
das Tabellenentgelt, einschließlich Vergütungsgruppenzulage (§ 9 ABD Teil A, 3.), persönlicher Zulage (Protokollnotiz zu § 6, §§ 10, 17 Absatz 8, 18 ABD Teil A, 3., §§ 14, 14 a, 31 Absatz 3, 32 Absatz 3 ABD Teil A, 1.) Garantiebetrag (§ 17 Absatz 4 ABD Teil A, 1.), des Strukturausgleichs nach § 12 ABD Teil A, 3.,

b) bei Auszubildenden
das Ausbildungsentgelt
hinter dem Grenzbetrag für die ergänzende Leistung zurückbleibt. 2Dieser Grenzbetrag beträgt für
a) Beschäftigte

ab 1. März 2012	3.061,50 Euro
ab 1. Januar 2013	3.104,36 Euro
ab 1. August 2013	3.147,82 Euro

b) Auszubildende

ab 1. März 2012	1.002,14 Euro
ab 1. August 2013	1.042,14 Euro

monatlich. 3Der Grenzbetrag nach Satz 2 Buchstabe a) von Nichtvollbeschäftigten vermindert sich entsprechend der Regelung in § 2 Absatz 1 Satz 2. 4Vorstehende Grenzbeträge nach Satz 2 nehmen in prozentualer Höhe und dem Zeitpunkt an den stattfindenden linearen Anpassungen der Bezüge der Beschäftigten und Auszubildenden teil; hierbei ist für Beschäftigte die lineare Anpassung des Tabellenentgelts der Entgeltgruppe 9 und für Auszubildende die lineare Anpassung der Ausbildungsvergütung nach der Regelung für Auszubildende (ABD Teil E, 1.) für das zweite Ausbildungsjahr maßgebend.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1:

Die Vorschrift gilt nicht für Angestellte der Vergütungsgruppe V b ABD Teil A ab Lebensaltersstufe nach vollendetem 43. Lebensjahr, die keinen Anspruch auf eine Vergütungsgruppenzulage haben.

§ 3 Ergänzende Leistung für Kinder

(1) 1Beschäftigte erhalten für jedes Kind, für das ihnen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder dem Bundeskindergeldgesetz tatsächlich gezahlt wird, eine ergänzende Leistung für Kinder von 20 Euro monatlich. 2Die ergänzende Leistung für Kinder wird insgesamt höchstens in der Höhe gewährt, in der die Bezüge nach § 2 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe a hinter dem Grenzbetrag für die ergänzende Leistung für Kinder (Kindergrenzbetrag) zurückbleiben. 3Dieser Kindergrenzbetrag beträgt

ab 1. März 2012	4.291,98 Euro
ab 1. Januar 2013	4.352,07 Euro
ab 1. August 2013	4.413,00 Euro

monatlich.

(2) 1Auszubildende erhalten für jedes Kind, für das ihnen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder dem Bundeskindergeldgesetz tatsächlich gezahlt wird, eine ergänzende Leistung für Kinder von 20 Euro monatlich. 2Die ergänzende Leistung für Kinder wird höchstens in der Höhe gewährt, in der das Ausbildungsentgelt einschließlich ergänzender Leistung nach § 2 Absatz 2 hinter dem jeweiligen Grenzbetrag für Auszubildende nach § 2 Absatz 3 Satz 2 Buchstabe b in Verbindung mit Satz 4 zurückbleibt.

§ 4 Allgemeine Bestimmungen

(1) Eine ergänzende Leistung nach den §§ 2 und 3 steht nur zu, wenn sie insgesamt 10 Euro monatlich überschreitet; hierbei bleiben Berechnungen wegen Teilzeitbeschäftigung und für Teilmonate unberücksichtigt.

Anmerkung zu Absatz 2:

Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, wird die ergänzende Leistung bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses als Bestandteil der Entgeltfortzahlung nach § 22 ABD Teil A, 1. berücksichtigt.

(2) Die ergänzende Leistung nach den §§ 2 und 3 wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Tabellenentgelt, Ausbildungsentgelt, Entgeltfortzahlung nach den §§ 22 und 26 ABD Teil A, 1.) zustehen. Die Bestimmungen des ABD über die Berechnung der Bezüge für Teilzeiträume gelten entsprechend.

(3) Die ergänzende Leistung nach den §§ 2 und 3 ist bei der Bemessung der Jahressonderzahlung nicht zu berücksichtigen.

§ 5 Übergangsbestimmungen

Für Beschäftigte, die am 30. September 2005 zum Bezug einer ergänzenden Leistung berechtigt sind und deren Arbeitsverhältnis am 1. Oktober 2005 zu demselben Arbeitgeber ununterbrochen fortbesteht, gilt Folgendes:

(1) 1Dem Grenzbetrag nach § 2 Absatz 3 Satz 2 Buchstabe a bzw. § 3 Absatz 1 Satz 3 ist das nach § 5 Absatz 2 ABD Teil A, 3. ermittelte Vergleichsentgelt einschließlich Vergütungsgruppenzulage (§ 9 ABD Teil A, 3.), persönlicher Zulage (Protokollnotiz zu § 6, §§ 10, 17 Absatz 8, 18 ABD Teil A, 3., §§ 14, 14 a, 31 Absatz 3, 32 Absatz 3 ABD Teil A, 1.) gegenüberzustellen.
2Werden bei der Bemessung des Vergleichsentgelts
- ein höherer Ortszuschlag als der der Stufe 1
-bei bisherigen Beschäftigten der Vergütungsgruppe V b ohne Anspruch auf Vergütungsgruppenzulage (§ 9 ABD Teil A, 3.) und/oder persönliche Zulage nach §§ 10, 18 ABD Teil A, 3., § 14 ABD Teil A, 1. eine Lebensaltersstufe nach vollendetem 43. Lebensjahr berücksichtigt, ist die am 30. September 2005 zustehende ergänzende Leistung weiterzugewähren.

(2) 1Sobald die nächste reguläre Stufe nach den Bestimmungen des ABD Teil A, 3. bzw. ABD Teil A, 1. zusteht und/oder eine nach Absatz 1 Satz 1 zu berücksichtigende Zulage gewährt wird, ist der jeweilige Grenzbetrag den Bezügen nach § 2 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe a bzw. nach Absatz 1 Satz 1 gegenüberzustellen. 2Ein sich dadurch ggf. ergebender Einkommensverlust wird durch die Zahlung einer Besitzstandszulage ausgeglichen. 3Auf diese Zulage sind künftige Erhöhungen des Entgelts durch
höhere Eingruppierung einschließlich Garantiebetrag nach § 17 Absatz 4 ABD Teil A, 1.
Bewährungs und Fallgruppenaufstiege gemäß § 8 ABD Teil A, 3.
Zahlung von Vergütungsgruppenzulagen gemäß § 9 ABD Teil A, 3.
Aufsteigen in eine höhere Stufe und
-die Gewährung eines Strukturausgleichs gemäß § 12 ABD Teil A, 3.
-Gewährung einer Zulage nach Protokollnotiz zu § 6, §§ 10, 17 Absatz 8, 18 ABD Teil A, 3., §§ 14, 14a, 31 Absatz 3, 32 Absatz 3 ABD Teil A, 1.
in vollem Umfang anzurechnen. 4Die Zulage vermindert sich außerdem um die Hälfte des Erhöhungsbetrages künftiger linearer Entgelterhöhungen.

Anmerkung zu Absatz 2:

Für Beschäftigte, die sich bereits in einer individuellen Endstufe ihrer Entgeltgruppe befinden, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass ab 1. Oktober 2007 statt des Tabellenentgelts das Vergleichsentgelt nach Absatz 1 Satz 1 zzgl. der weiteren Bezügebestandteile nach § 2 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe a den jeweiligen Grenzbeträgen gegenüberzustellen ist.

Bei Wiedereinstellung nach der Anmerkung zu § 1 Absatz 1 Satz 1 ABD Teil A, 3. lebt der Anspruch auf die ergänzende Leistung – ggf. unter Berücksichtigung zwischenzeitlicher Verminderungen der ergänzenden Leistung – wieder auf.

(3) § 4 dieser Regelung und § 24 Absatz 2 und 4 ABD Teil A, 1. gelten für diese ergänzende Leistung entsprechend.

(4) 1Unberührt von Absatz 1 bleibt der Anspruch auf die ergänzende Leistung nach den §§ 1 bis 4 dieser Regelung. 2Eine nach diesen Bestimmungen tatsächlich gewährte ergänzende Leistung wird auf die ergänzende Leistung nach Absatz 1 angerechnet.

§ 6 Änderungen, Außer-Kraft-Treten

Diese Regelung wird zum gleichen Zeitpunkt geändert oder tritt außer Kraft, wenn der ihr dem Grunde nach entsprechende „Tarifvertrag über eine ergänzende Leistung an Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende des Freistaates Bayern“ (TV-EL) im Umfang oder in den Bedingungen geändert wird oder nach einer Kündigung außer Kraft tritt.

D, 9. Reisekostenordnung der Bayerischen (Erz-)Diözesen

(zuletzt geändert am 04.08.2008 zum 01.08.2008)

§ 1 Geltungsbereich

Diese Ordnung regelt die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung) sowie für Reisen anlässlich vom Arbeitgeber veranlasster Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne von § 5 Teil A, 1.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Dienstreisende im Sinne dieser Ordnung sind Beschäftigte, die eine Dienstreise oder einen Dienstgang ausführen.

(2) Dienstreisen im Sinn dieser Ordnung sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb des Dienstorts, die schriftlich oder elektronisch angeordnet oder genehmigt worden sind.

(3) Auslandsdienstreisen sind Dienstreisen zwischen Inland und Ausland sowie im Ausland.

(4) Dienstgänge im Sinn dieser Ordnung sind Gänge oder Fahrten am Dienst- oder Wohnort zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb der Dienststelle, die angeordnet oder genehmigt worden sind.

(5) Der Anordnung oder Genehmigung einer Dienstreise oder eines Dienstganges im Inland bedarf es nicht, wenn dies nach dem Aufgabenbereich der/des Dienstreisenden oder nach dem Wesen der dienstlichen Tätigkeit nicht in Betracht kommt.

§ 3 Anspruch auf Reisekostenvergütung

(1) Dienstreisende haben Anspruch auf Reisekostenvergütung zur Abgeltung der dienstlich veranlassten Mehraufwendungen. Der Nachweis der Mehraufwendungen kann bis zum Ablauf eines halben Jahres nach Antragstellung von der zuständigen Abrechnungsstelle verlangt werden. Werden Nachweise auf Anforderung nicht innerhalb von drei Monaten vorgelegt, kann der Antrag insoweit abgelehnt werden.

(2) Reisekostenvergütung wird nur insoweit gewährt, als die Aufwendungen und die Dauer der Dienstreise oder des Dienstgangs zur Erledigung des Dienstgeschäftes notwendig waren.

(3) Auf die Reisekostenvergütung sind Zuwendungen von dritter Seite aus anderen als persönlichen Gründen anzurechnen.

(4) Bei Dienstreisen und Dienstgängen für eine auf Vorschlag oder Verlangen der zuständigen Dienststelle wahrgenommene Aufgabe besteht nur insoweit ein Anspruch auf Reisekostenvergütung nach dieser Ordnung, als die Stelle, bei der die Aufgabe ausgeübt wird, Auslagenerstattung für dieselbe Dienstreise oder denselben Dienstgang nicht zu gewähren hat. Dies gilt auch dann, wenn Dienstreisende auf seinen Anspruch gegen die Stelle verzichtet haben.

(5) Der Anspruch auf Reisekostenvergütung oder auf Erstattung der Auslagen für Reisevorbereitungen erlischt, wenn er nicht innerhalb von sechs Monaten bei der zuständigen Dienststelle schriftlich oder elektronisch geltend gemacht wird. Die Frist beginnt mit dem Tag nach Beendigung der Dienstreise oder des Dienstgangs, in den Fällen des § 19 mit Ablauf des Tages, an dem den Dienstreisenden bekannt wird, dass die Dienstreise oder der Dienstgang nicht ausgeführt wird.

§ 4 Art der Reisekostenvergütung

Die Reisekostenvergütung umfasst:

1. Erstattung der Fahrkosten (§ 5),

2. Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung (§ 6),

3. Tagegeld (§ 8),

4. Übernachtungsgeld (§ 9),

5. Erstattung der Auslagen bei längerem Aufenthalt am Geschäftsort (§ 10),

6. Erstattung der Nebenkosten (§ 12),

7. Erstattung der Auslagen bei Dienstreisen unter acht Stunden Dauer und bei Dienstgängen (§ 13),

8. Aufwandsvergütung (§ 18),

9. Pauschalvergütung (§ 14),

10. Erstattung der Auslagen für Reisevorbereitungen und bei vorzeitiger Beendigung des Dienstgeschäfts (§ 19).

§ 5 Erstattung der Fahrkosten

(1) Unter Berücksichtigung von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit hat die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel und von Dienstkraftfahrzeugen Vorrang.

(2) Für Strecken, die mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln zurückgelegt worden sind, werden die entstandenen notwendigen Fahrkosten erstattet:
bei Bahnreisen von Entgeltgruppe 1 bis Entgeltgruppe 7 Klasse 2, ab Entgeltgruppe 8 bis Entgeltgruppe 15Ü Klasse 1, bei Flugreisen der günstigste Tarif, bei Schlafwagen die Einbettklasse unter Abwägung der ansonsten anfallenden Gesamtkosten.

(3) Bei der Wahl zwischen mehreren regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln soll unter Abwägung der Gesamtkosten und des Arbeitszeitanfalls das günstigste Beförderungsmittel gewählt werden. Bestehende Großkundenabonnements und Fahrpreisermäßigungen jeder Art sind nach Möglichkeit in Anspruch zu nehmen. Fahrkosten werden ferner nicht erstattet, wenn das regelmäßig verkehrende Beförderungsmittel oder ein anderes Beförderungsmittel unentgeltlich benutzt werden kann.

(4) Die Kosten einer höheren Klasse werden erstattet, wenn Dienstreisende sie aus dienstlichen Gründen benutzen mussten.

(5) Dienstreisenden, denen nach Absatz 1 die Fahrkosten der niedrigsten Klasse zu erstatten wären, werden bei einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 die Auslagen für die nächst höhere Klasse erstattet. Dieselbe Vergünstigung kann anderen Dienstreisenden gewährt werden, wenn ihr körperlicher oder gesundheitlicher Zustand das Benutzen der höheren Klasse rechtfertigt.

(6) Für Strecken, die aus triftigen Gründen mit anderen als den in § 6 genannten nicht regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln zurückgelegt worden sind, werden die entstandenen notwendigen Fahrkosten erstattet. Liegen keine triftigen Gründe vor, so werden die Kosten erstattet, die bei Benutzung eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels gemäß dieser Ordnung entstanden wären.

§ 6 Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung

(1) Für Strecken, die Dienstreisende mit einem privateigenen Fahrzeug zurücklegen, wird als Auslagenersatz eine Wegstreckenentschädigung gewährt, und zwar je Kilometer bei Benutzung eines

1. Kraftwagens 0,35 €,
2. Motorrads oder Motorrollers 0,15 €,
3. Mopeds oder Mofas 0,09 €,
4. Fahrrads 0,06 €.

(2) 1Für Dienstreisen, für die die Benutzung eines Kraftfahrzeugs nach Absatz 1 nicht genehmigt worden ist, werden grundsätzlich die Fahrkosten für Bahnreisen unter Berücksichtigung der für die Dienstreisende/den Dienstreisenden geltenden Klasse gemäß dieser Ordnung erstattet. 2Für diese Fahrten besteht kein Versicherungsschutz über die diözesane Fahrzeugversicherung für Dienstfahrten, soweit er nicht ausdrücklich zugesagt wurde.

(3) Dienstreisende, die in einem Kraftfahrzeug nach Absatz 1 Personen mitgenommen haben, die nach dieser Ordnung oder anderen Regelungen Anspruch auf Fahrkostenerstattung gegen denselben Dienstgeber haben, erhalten eine Mitnahmeentschädigung in Höhe von 0,02 € je Person und Kilometer bei Benutzung eines Kraftwagens und in Höhe von 0,01 € bei Benutzung eines Motorrads oder Motorrollers.

(4) Sind Dienstreisende von einer im kirchlichen Dienst stehenden Person mitgenommen worden, die Anspruch auf Fahrkostenerstattung gegen einen anderen kirchlichen Dienstgeber hat, so erhalten sie Mitnahmeentschädigung nach Absatz 3, soweit ihnen Auslagen für die Mitnahme entstanden sind.

(5) 1Werden erforderliche Fahrten mit Kraftfahrzeugen nach Absatz 1 auf unbefestigten Forststrecken verursacht, werden je Kilometer zusätzlich 0,03 € erstattet. 2Bei der dienstlich angeordneten Mitführung von privaten Anhängern werden pro Kilometer 0,06 €, bei verwaltungseigenen Anhängern 0,02 € erstattet.

(6) Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung werden nicht gewährt, wenn ein Dienstfahrzeug unentgeltlich benutzt werden kann.

§ 7 Dauer der Dienstreise

Die Dauer der Dienstreise richtet sich unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit nach der Abreise und der Ankunft an der Dienststelle oder Wohnung.

§ 8 Tagegeld

(1) Der Tagegeldanspruch beträgt bei Dienstreisen, die je Kalendertag
mindestens 8 Stunden und weniger als 14 Stunden dauern 6 €,
mindestens 14 Stunden und weniger als 24 Stunden dauern 12 €,
genau 24 Stunden dauern 24 €.

(2) Bei mehreren Dienstreisen an einem Kalendertag wird jede Dienstreise für sich berechnet; es wird jedoch zusammen nicht mehr als ein volles Tagegeld gewährt.

(3) Erstreckt sich eine Dienstreise auf zwei Kalendertage und steht Dienstreisenden ein Übernachtungsgeld nicht zu, so ist, wenn dies für sie günstiger ist, das Tagegeld so zu berechnen, als ob die Dienstreise an einem Kalendertag ausgeführt worden wäre.

(4) Bei Auslandsdienstreisen finden die Sätze der Bayerischen Auslandsreisekostenverordnung (BayARV) entsprechende Anwendung.

(5) Der Arbeitgeber kann in begründeten Ausnahmefällen unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit die Erstattung entstandener notwendiger Auslagen für Verpflegung, die über den Pauschbeträgen des Absatzes 1 liegen, abzüglich der anzusetzenden amtlichen Sachbezugswerte[1] für Verpflegung zulassen.

[1] **Sachbezugswerte 2012: Frühstück 1,57 €, Mittag-, Abendessen jeweils 2,87 €.**

§ 9 Übernachtungsgeld

(1) Übernachtungsgeld wird bei einer mindestens achtstündigen Dienstreise gewährt, wenn diese sich über mehrere Kalendertage erstreckt oder bis drei Uhr angetreten worden ist. Übernachtungsgeld wird nicht für eine Nacht gewährt, in der die Dienstreise nach drei Uhr angetreten oder vor zwei Uhr beendet worden ist.

(2) Das Übernachtungsgeld für eine außerhalb des Wohnortes verbrachte Nacht beträgt 20,-- €.

(3) Bei Auslandsdienstreisen finden die Sätze der Bayerischen Auslandsreisekostenverordnung (BayARV) entsprechende Anwendung.

(4) Sind die entstandenen notwendigen Übernachtungskosten höher als das zustehende Übernachtungsgeld nach Absatz 2, so wird der Mehrbetrag des Übernachtungsgeldes erstattet. Übernachtungskosten, die die Kosten des Frühstücks einschließen, sind vorab um 20 % des für den Unterkunftsort maßgebenden Pauschbetrags für Verpflegungsmehraufwendungen bei einer Auswärtstätigkeit mit einer Abwesenheit von mindestens 24 Stunden zu kürzen.

Protokollnotiz zu § 9:

1Notwendige Übernachtungen im Rahmen von genehmigten mehrtägigen Dienstreisen gelten dienst- bzw. arbeitsrechtlich als dienstgeberveranlasst, auch wenn die Buchung durch den Beschäftigten selbst erfolgt. 2Auch bei einer Buchung durch den Beschäftigten selbst sind die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu beachten.

§ 10 Erstattung der Auslagen bei längerem Aufenthalt am Geschäftsort

(1) Dauert der Aufenthalt an demselben auswärtigen Geschäftsort länger als 14 Tage, so werden als Vergütung vom 15. Tag an 50 v. H. des Tage- und Übernachtungsgeldes (§ 8 Absatz 1 und § 9 Absatz 2) gewährt.
Zu den Aufenthaltstagen rechnen alle Tage zwischen dem Hinreisetag und dem Rückreisetag.

(2) In besonderen Fällen kann abweichend von Absatz 1 das volle Tage- und Übernachtungsgeld bis zu weiteren 28 Tagen bewilligt werden.

§ 11 Kürzung des Tage- und Übernachtungsgeldes

(1) Erhalten Dienstreisende ihrer Tätigkeit wegen unentgeltlich Verpflegung, so ist vom Tagegeld (§ 8) und der Vergütung nach § 10 ein Eigenanteil je Frühstück von 2,50 €, für das Mittag- und Abendessen von je 5 €, höchstens jedoch ein Betrag bis zur Höhe des jeweiligen Tagegeldes oder der Vergütung nach § 10 einzubehalten.
Beträgt die Abwesenheit am Kalendertag genau 24 Stunden, wird der Tagegeldanspruch (§ 8) darüber hinaus für das Frühstück um 1,50 € und für das Mittag- und Abendessen um je 5 € gekürzt. Die Regelungen der Sätze 1 und 2 sind auch anzuwenden, wenn von dritter Seite Verpflegung bereitgestellt wird und das Entgelt für sie in den erstattbaren Fahr- oder Nebenkosten enthalten ist.

(2) Erhalten Dienstreisende ihrer Tätigkeit wegen unentgeltlich Unterkunft oder werden die Auslagen für das Benutzen von Schlaf-, Liegewagen oder Schiffskabinen erstattet, wird Übernachtungsgeld (§ 9) nicht gewährt, die Vergütung nach § 10 Absatz 1 wird um 35 v. H. gekürzt. Das Gleiche gilt, wenn von dritter Seite Unterkunft bereitgestellt wird und das Entgelt für sie in den erstattbaren Nebenkosten enthalten ist.

(3) Die Absätze 1 und 2 sind auch dann anzuwenden, wenn Dienstreisende ihrer Tätigkeit wegen unentgeltlich bereitgestellte Verpflegung oder Unterkunft ohne triftigen Grund nicht in Anspruch nehmen.

(4) Auf Antrag können in besonderen Fällen niedrigere Kürzungssätze zugelassen werden.

§ 12 Erstattung der Nebenkosten

Zur Erledigung des Dienstgeschäfts entstandene notwendige Auslagen, die nicht nach den §§ 5 bis 11 zu erstatten sind, werden als Nebenkosten erstattet.

§ 13 Erstattung der Auslagen bei Dienstreisen unter acht Stunden Dauer und bei Dienstgängen

Bei Dienstreisen unter acht Stunden Dauer und bei Dienstgängen stehen Dienstreisenden Fahrkostenerstattung (§ 5), Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung (§ 6) und Nebenkostenerstattung (§ 12) zu. Daneben werden die nachgewiesenen notwendigen Auslagen für Verpflegung, abzüglich der jeweils geltenden amtlichen Sachbezugswerte[1] gewährt.

[1] **Sachbezugswerte 2012: Frühstück 1,57 €; Mittag-, Abendessen jeweils 2,87 €**

§ 14 Pauschalvergütung

(1) Der Arbeitgeber kann bei regelmäßigen oder gleichartigen Dienstreisen oder Dienstgängen an Stelle der Reisekostenvergütung im Sinn des § 4 Nrn. 1 bis 8 oder Teilen davon eine Pauschvergütung gewähren, die nach dem Durchschnitt der in einem bestimmten Zeitraum sonst anfallenden Einzelvergütungen zu bemessen ist.

(2) Abweichend von § 8 und § 9 kann mit Dienstreisenden eine Pauschvergütung vereinbart werden.

§ 15 Verbindung von Dienstreisen mit privaten Reisen

(1) Wird eine Dienstreise mit einer privaten Reise verbunden, ist die Reisekostenvergütung so zu bemessen, als wäre nur die Dienstreise durchgeführt worden. Die Reisekostenvergütung darf die nach dem tatsächlichen Reiseverlauf entstandenen Kosten nicht übersteigen.

(2) Ist der Antritt einer Dienstreise vom Urlaubsort aus angeordnet oder genehmigt worden, gilt der Urlaubsort als Ausgangsort der Dienstreise. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. Ist die Dienstreise erst nach dem Ende des Urlaubs anzutreten, wird Reisekostenvergütung vom Urlaubsort zum Geschäftsort und vom Geschäftsort zum Dienstort oder zur Wohnung (§ 7) gewährt. Auf den sich nach Satz 3 ergebenden Fahrkostenersatz werden Fahrkosten für die kürzeste Reisestrecke vom letzten Urlaubsort zum Dienstort oder zur Wohnung angerechnet.

(3) Wird aus dienstlichen Gründen die vorzeitige Beendigung eines Urlaubs angeordnet, wird für die Rückreise vom letzten Urlaubsort zum Dienstort oder zur Wohnung (§ 7) Reisekostenvergütung gewährt. Sonstige Aufwendungen der Dienstreisenden und der sie begleitenden Personen, die durch die vorzeitige Beendigung eines Urlaubs verursacht worden sind, werden in angemessenem Umfang erstattet. Für die Urlaubsreise angefallene Fahrkosten der Dienstreisenden und der sie begleitenden Personen können im Verhältnis des aufgrund der vorzeitigen Urlaubsbeendigung nicht ausgenutzten Teils des Urlaubs erstattet werden.

§ 16 Zwischendienstreisen

Zwischendienstreisen sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb des Dienstreisegeschäftsortes, die von diesem Ort aus angetreten und an ihm wieder beendet werden. Durch Zwischendienstreisen werden weder die Dienstreise noch der Aufenthalt an demselben auswärtigen Geschäftsort im Sinn des § 10 unterbrochen. Ist eine Übernachtung außerhalb des Dienstreisegeschäftsortes oder des Wohnorts notwendig, werden neben dem Übernachtungsgeld die notwendigen Auslagen für das Beibehalten der Unterkunft am bisherigen Geschäftsort nach Maßgabe der §§ 9 und 10 erstattet.

§ 17 Erkrankung während einer Dienstreise

Ist bei einer Erkrankung eine Rückkehr in die Wohnung nicht möglich, wird die Reisekostenvergütung weitergewährt. Bei Aufnahme in ein Krankenhaus wird für jeden vollen Kalendertag des Krankenhausaufenthalts nur Ersatz der notwendigen Auslagen für das Beibehalten der Unterkunft am Geschäftsort nach Maßgabe der §§ 9 und 10 gewährt. Für eine Besuchsreise eines Angehörigen aus Anlass einer durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen schweren Erkrankung der Berechtigten kann eine Reisebeihilfe gewährt werden.

§ 18 Aufwandsvergütung

Dienstreisende, denen erfahrungsgemäß geringere Aufwendungen für Verpflegung oder Unterkunft als allgemein entstehen, erhalten anstelle der Reisekostenvergütung im Sinn des § 4 Nrn. 3 bis 5 und 7 entsprechend den notwendigen Mehrauslagen eine Aufwandsvergütung.

§ 19 Erstattung der Auslagen für Reisevorbereitungen und bei vorzeitiger Beendigung des Dienstgeschäfts

Wird eine Dienstreise oder ein Dienstgang aus Gründen, die die/der Dienstreisende nicht zu vertreten hat, nicht ausgeführt oder vorzeitig beendet, so werden die durch die Vorbereitung oder die vorzeitige Beendigung entstandenen notwendigen und nach dieser Ordnung erstattbaren Auslagen erstattet.

§ 20 Verweisung

Soweit das Reisekostenrecht betreffende Tatbestände in dieser Ordnung nicht geregelt sind, findet hilfsweise das Bayerische Reiskostenrecht Anwendung.

D, 10 a. Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Bayerischen Versorgungskammer - Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden - versicherten Beschäftigten im kirchlichen Dienst

- Versorgungsordnung A -

in der Fassung vom 11.Dezember2007

Inhaltsverzeichnis

Präambel

I. Die Versorgungsordnung A regelt die betriebliche Altersversorgung der bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden versicherten Beschäftigten.

II. 1Grundlage für den Anspruch der Beschäftigten auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung waren zum Stichtag 1. Januar 2001 die Regelungen des Tarifvertrages über die Versorgung der Arbeitnehmer kommunaler Verwaltungen und Betriebe (VersTV-G) vom 6. März 1967 in ihrer jeweils gültigen Fassung. 2Unbeschadet der Tatsache, dass die Bayerische Regional-KODA nunmehr mit der Versorgungsordnung A eine eigenständige kollektivrechtliche Regelung im Bereich der betrieblichen Altersversorgung schafft, wird auch künftig die größtmögliche Nähe mit den für die bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden versicherten Arbeitnehmer der dem Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern angehörenden Mitglieder geltenden Regelungen beibehalten.

III. Soweit nicht in der Versorgungsordnung A inhaltlich abweichende oder ergänzende Regelungen vorgesehen sind, erhalten die Beschäftigten Versicherungsleistungen wie bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden versicherte Arbeitnehmer der dem Kommunalen Arbeitgeberverband angehörenden Mitglieder.

IV. Änderungen in dem für die bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden versicherten Arbeitnehmer der dem Kommunalen Arbeitgeberverband angehörenden Mitglieder geltenden Tarifvertrag werden zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil der Versorgungsordnung A, soweit nicht die Bayerische Regional-KODA abweichende oder ergänzende Beschlüsse fasst.

V. 1Die Bayerische Regional-KODA stellt fest und bestätigt, dass die Neuregelung der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung, wie sie im „Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Altersvorsorge- TV-Kommunal [ATV-K])“ vom 1. März 2002 sowie der Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden in der Fassung vom 25. Juni 2002 zum Ausdruck kommt, Bestandteil der Arbeitsverträge der Beschäftigten im Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz-)Diözesen ist. 2Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes haben sich - auch in Ausfüllung des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 22. März 2000 (1 BvR 1136/96) - am 13. November 2001 auf eine grundlegende Reform der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes geeinigt, um deren Zukunftsfähigkeit zu sichern; der Altersvorsorgeplan 2001 vom 13. November 2001 ist dabei Geschäftsgrundlage des Tarifvertrages.
3Das bisherige Gesamtversorgungssystem wird mit Ablauf des 31. Dezember 2000 geschlossen und durch ein Punktemodell ersetzt, in dem entsprechend den nachfolgenden Regelungen diejenigen Leistungen zugesagt werden, die sich ergeben würden, wenn eine Gesamt-Beitragsleistung von 4 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts vollständig in ein kapitalgedecktes System eingezahlt würde. 4Das Jahr 2001 wird im Rahmen des Übergangsrechts berücksichtigt.

VI. Bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden kann als Leistung der betrieblichen Altersversorgung auch eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge durch eigene Beiträge unter Inanspruchnahme der steuerlichen Förderungen durchgeführt werden.

Erster Teil: Punktemodell

Abschnitt I: Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

Die „Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Bayerischen Versorgungskammer - Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden versicherten Beschäftigten im kirchlichen Dienst - Versorgungsordnung A“ gilt für die Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer (Beschäftigte) und Auszubildende, die unter den Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz-)Diözesen fallen, soweit nicht § 25 a oder § 25 b ABD Teil A, 1. zur Anwendung kommt.

Abschnitt II: Versicherung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden

§ 2 Pflichtversicherung

(1) 1Die Beschäftigten sind vorbehaltlich der Absätze 2 und 3 zu versichern, wenn sie

a) das 17. Lebensjahr vollendet haben und

b) die Wartezeit (§6) erfüllen können.

2Die Wartezeit muss bis zum Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet, erfüllt werden können; frühere Versicherungszeiten, die auf die Wartezeit angerechnet werden, sind zu berücksichtigen. 3Die Pflicht zur Versicherung bei der Bayerischen Versorgungskammer, Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden setzt mit dem Beginn des Beschäftigungsverhältnisses ein. 4Die Pflicht zur Versicherung endet mit der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

(2) 1Beschäftigte mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen, die für ein befristetes Arbeitsverhältnis eingestellt werden, in dem sie wegen der Dauer der Befristung die Wartezeit nach § 6 Abs. 1 nicht erfüllen können, und die bisher keine Pflichtversicherungszeiten in der Zusatzversorgung haben, sind auf ihren schriftlichen Antrag vom Dienstgeber von der Pflicht zur Versicherung zu befreien[1].2Der Antrag ist innerhalb von zwei Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses zu stellen. 3Zugunsten der nach Satz 1 von der Pflichtversicherung befreiten Beschäftigten werden Versorgungsanwartschaften auf eine freiwillige Versicherung (entsprechend § 26 Abs. 3 Satz 1) mit Beiträgen in Höhe der auf den Dienstgeber entfallenden Aufwendungen für die Pflichtversicherung, höchstens jedoch mit 4 v.H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts begründet. 4Wird das Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 1 verlängert oder fortgesetzt, beginnt die Pflichtversicherung anstelle der freiwilligen Versicherung mit dem Ersten des Monats, in dem die Verlängerung oder Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über fünf Jahre hinaus vereinbart wurde. Eine rückwirkende Pflichtversicherung von Beginn des Arbeitsverhältnisses an ist ausgeschlossen.

[1] **Soweit eine Befreiung von der Pflichtversicherung nach § 2 Abs. 2 vor dem 31. März 2003 vorgenommen wurde, hat es in den Fällen, in denen die Wartezeit wegen der Dauer der Befristung erfüllt werden kann, damit sein Bewenden.**

(3) Von der Pflicht zur Versicherung ausgenommen sind die von der Anlage 2 erfassten Beschäftigten.

(4) Der Anspruch der/des Beschäftigten nach §1 Abs. 4BetrAVG auf Fortführung der Versicherung mit eigenen Beträgen in entgeltlosen Zeiten während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ist für die Pflichtversicherung ausgeschlossen.

§ 3 Beitragsfreie Versicherung

(1) Die Versicherung bleibt als beitragsfreie Versicherung bestehen, wenn das Beschäftigungsverhältnis endet.

(2) Die beitragsfreie Versicherung endet bei Eintritt des Versicherungsfalles, Überleitung der Versicherung auf eine andere Zusatzversorgungseinrichtung, Tod, Erlöschen der Anwartschaft oder bei Beginn einer erneuten Pflichtversicherung.

§ 4 Überleitung der Versicherung

1Die Beschäftigten, die bei einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung versichert sind, von der die Versicherung übergeleitet wird, sind verpflichtet, die Überleitung der Versicherung auf die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden zu beantragen, es sei denn, dass bei der anderen

Zusatzversorgungseinrichtung Pflicht zur Versicherung besteht oder auch bei Überleitung der Versicherung keine Pflicht zur Versicherung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden entstünde. 2Das Gleiche gilt für die Beschäftigten, die gegen eine in Satz 1 genannte Zusatzversorgungseinrichtung Anspruch auf Rente haben, und zwar auch dann, wenn diese Zusatzversorgungseinrichtung die Rente weiter gewährt.

Abschnitt III: Betriebsrente

§ 5 Versicherungsfall und Rentenbeginn

1Der Versicherungsfall tritt am Ersten des Monats ein, von dem an der Anspruch auf gesetzliche Rente wegen Alters als Vollrente bzw. wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung besteht. 2Der Anspruch ist durch Bescheid des Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung nachzuweisen. 3Den in der gesetzlichen Rentenversicherung Pflichtversicherten, bei denen der Versicherungsfall nach Satz 1 eingetreten ist und die die Wartezeit nach § 6 erfüllt haben, wird auf ihren schriftlichen Antrag von der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden eine Betriebsrente gezahlt. 4Die Betriebsrente beginnt – vorbehaltlich des § 12 – mit dem Beginn der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

§ 6 Wartezeit

(1) 1Betriebsrenten werden erst nach Erfüllung der Wartezeit von 60 Kalendermonaten gewährt. 2 Dabei wird jeder Kalendermonat berücksichtigt, für den mindestens für einen Tag Aufwendungen für die Pflichtversicherung nach §§ 16, 18 erbracht wurden. 3Bis zum 31. Dezember 2000 nach dem bisherigen Recht der Zusatzversorgung als Umlagemonate zu berücksichtigende Zeiten zählen für die Erfüllung der Wartezeit. 4Für die Erfüllung der Wartezeit werden Versicherungsverhältnisse bei Zusatzversorgungseinrichtungen nach § 2 Abs. 1 zusammengerechnet.
(2) 1Die Wartezeit gilt als erfüllt, wenn der Versicherungsfall durch einen Arbeitsunfall eingetreten ist, der im Zusammenhang mit dem die Pflicht zur Versicherung begründenden Arbeitsverhältnis steht oder wenn die/der Versicherte infolge eines solchen Arbeitsunfalls gestorben ist. 2Ob ein Arbeitsunfall vorgelegen hat, ist durch Bescheid des Trägers der gesetzlichen Unfallversicherung nachzuweisen.
(3) In den Fällen des § 7 Abs. 5 des Gesetzes über die Rechtsverhältnisse der Mitglieder des Deutschen Bundestages und entsprechender gesetzlicher Vorschriften werden Zeiten einer nach dem Beginn der Pflichtversicherung liegenden Mitgliedschaft im Deutschen Bundestag, im Europäischen Parlament oder in dem Parlament eines Landes auf die Wartezeit angerechnet.

§ 7 Höhe der Betriebsrente

(1) Die monatliche Betriebsrente errechnet sich aus der Summe der bis zum Beginn der Betriebsrente (§ 5 Satz 4) erworbenen Versorgungspunkte (§ 8), multipliziert mit dem Messbetrag von 4 Euro.
(2) Die Betriebsrente wegen teilweiser Erwerbsminderung beträgt die Hälfte der Betriebsrente, die sich nach Absatz 1 bei voller Erwerbsminderung ergeben würde.
(3) Die Betriebsrente mindert sich für jeden Monat, für den der Zugangsfaktor nach § 77 SGB VI herabgesetzt ist, um 0,3 v. H., höchstens jedoch um insgesamt 10,8 v. H.

§ 8 Versorgungspunkte

(1) 1Versorgungspunkte ergeben sich
a) für das zusatzversorgungspflichtige Entgelt (§ 15),
b) für soziale Komponenten (§ 9) und
c) als Bonuspunkte (§ 19). 2Die Versorgungspunkte nach Satz 1 Buchstabe a und b werden jeweils zum Ende des Kalenderjahres bzw. zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgestellt und dem Versorgungskonto gutgeschrieben; die Feststellung und Gutschrift der Bonuspunkte erfolgt zum Ende des folgenden Kalenderjahres. Versorgungspunkte werden jeweils auf zwei Nachkommastellen unter gemeinüblicher Rundung berechnet.
(2) 1Die Anzahl der Versorgungspunkte für ein Kalenderjahr nach Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a ergibt

sich aus dem Verhältnis eines Zwölftels des zusatzversorgungspflichtigen Jahresentgelts zum Referenzentgelt von 1000 Euro, multipliziert mit dem Altersfaktor (Absatz 3); dies entspricht einer Beitragsleistung von 4 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. 2Bei einer vor dem 1. Januar 2003 vereinbarten Altersteilzeit auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes werden die Versorgungspunkte nach Satz 1 mit dem 1,8fachen berücksichtigt, soweit sie nicht auf Entgelten beruhen, die in voller Höhe zustehen.

(3) Der Altersfaktor beinhaltet eine jährliche Verzinsung von 3,25 v. H. während der Anwartschaftsphase und von 5,25 v. H. während des Rentenbezuges und richtet sich nach der folgenden Tabelle; dabei gilt als Alter die Differenz zwischen dem jeweiligen Kalenderjahr und dem Geburtsjahr:

Alter	Altersfaktor	Alter	Altersfaktor	Alter	Altersfaktor	Alter	Altersfaktor
17	3,1	29	2,1	41	1,5	53	1,0
18	3,0	30	2,0	42	1,4	54	1,0
19	2,9	31	2,0	43	1,4	55	1,0
20	2,8	32	1,9	44	1,3	56	1,0
21	2,7	33	1,9	45	1,3	57	0,9
22	2,6	34	1,8	46	1,3	58	0,9
23	2,5	35	1,7	47	1,2	59	0,9
24	2,4	36	1,7	48	1,2	60	0,9
25	2,4	37	1,6	49	1,2	61	0,9
26	2,3	38	1,6	50	1,1	62	0,8
27	2,2	39	1,6	51	1,1	63	0,8
28	2,2	40	1,5	52	1,1	64	0,8
						und älter	

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

Wird aufgrund einer Einzelregelung ein Beitrag an die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt, der den Mindestbeitrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b des Altersteilzeitgesetzes übersteigt, ist das zusatzversorgungspflichtige Entgelt so zu erhöhen, dass sich nach Anwendung von Absatz 2 Satz 2 so viele Versorgungspunkte ergeben, wie dies dem über den gesetzlichen Mindestbeitrag erhöhten Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung entspricht.

§ 9 Soziale Komponenten

(1) 1Für jeden vollen Kalendermonat ohne Arbeitsentgelt, in dem das Arbeitsverhältnis wegen einer Elternzeit nach „§ 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ruht, werden für jedes Kind, für das ein Anspruch auf Elternzeit besteht, die Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500 EURO in diesem Monat ergeben würden. 2Es werden je Kind höchstens 36 Kalendermonate berücksichtigt; Zeiten nach § 6 Abs. 1 MuSchG werden den Zeiten nach Satz 1 gleichgestellt. 3Bestehen mehrere zusatzversorgungspflichtige Arbeitsverhältnisse im Sinne des Satzes 1 bestimmt die/der Pflichtversicherte, für welches Arbeitsverhältnis die Vorsorgepunkte nach Satz 1 berücksichtigt werden.

(2) 1Bei Eintritt des Versicherungsfalles wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung vor Vollendung des 60. Lebensjahres werden Pflichtversicherten für jeweils zwölf volle, bis zur

Vollendung des 60. Lebensjahres fehlende Kalendermonate so viele Versorgungspunkte hinzugerechnet, wie dies dem Verhältnis von durchschnittlichem monatlichem zusatzversorgungspflichtigem Entgelt der letzten drei Kalenderjahre vor Eintritt des Versicherungsfalles zum Referenzentgelt entspricht; bei Berechnung des durchschnittlichen Entgelts werden Monate ohne zusatzversorgungspflichtiges Entgelt nicht berücksichtigt. 2Ist in diesem Zeitraum kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt angefallen, ist für die Berechnung nach Satz 1 das Entgelt zugrunde zu legen, das sich als durchschnittliches monatliches zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im Kalenderjahr vor dem Rentenbeginn ergeben hätte.
(3) 1Bei Beschäftigten, die am 1. Januar 2002 bereits 20 Jahre pflichtversichert sind, werden für jedes volle Kalenderjahr der Pflichtversicherung bis zum 31. Dezember 2001 mindestens 1,84 Versorgungspunkte berücksichtigt. 2Bei Beschäftigten, deren Gesamtbeschäftigungsquotient am 31. Dezember 2001 kleiner als 1,0 ist, gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass der Faktor 1,84 mit dem am 31. Dezember 2001 maßgebenden Gesamtbeschäftigungsquotienten multipliziert wird.

§ 10 Betriebsrente für Hinterbliebene

(1) 1Stirbt eine Versicherte/ein Versicherter, die/der die Wartezeit (§ 6) erfüllt hat, oder eine Betriebsrentenberechtigte/ein Betriebsrentenberechtigter, hat die hinterbliebene Ehegattin/der hinterbliebene Ehegatte Anspruch auf eine kleine oder große Betriebsrente für Witwen/Witwer, wenn und solange ein Anspruch auf Witwen-/ Witwerrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht oder bestehen würde, sofern kein Rentensplitting unter Ehegatten durchgeführt worden wäre. 2Art (kleine/große Betriebsrenten für Witwen/Witwer), Höhe (der nach Ablauf des Sterbevierteljahres maßgebende Rentenartfaktor nach § 67 Nrn. 5 und 6 und § 255 Abs. 1 SGB VI) und Dauer des Anspruchs richten sich – soweit keine abweichenden Regelungen getroffen sind – nach den entsprechenden Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung. 3Bemessungsgrundlage der Betriebsrenten für Hinterbliebene ist jeweils die Betriebsrente, die die Verstorbene/der Verstorbene bezogen hat oder hätte beanspruchen können, wenn sie/er im Zeitpunkt ihres/seines Todes wegen voller Erwerbsminderung ausgeschieden wäre. 4Die Kinder der/des Verstorbenen haben entsprechend den Sätzen 1 bis 3 Anspruch auf Betriebsrente für Voll- oder Halbwaisen. 5Als Kinder im Sinne des Satzes 4 gelten nur die Kinder, die nach § 32 Abs. 3 und 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 EStG berücksichtigungsfähig sind. 6Der Anspruch ist durch Bescheid des Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung nachzuweisen.
(2) Anspruch auf Betriebsrente für Witwen/Witwer besteht nicht, wenn die Ehe mit der/dem Verstorbenen weniger als zwölf Monate gedauert hat, es sei denn, dass nach den besonderen Umständen des Falles die Annahme nicht gerechtfertigt ist, dass es der alleinige oder überwiegende Zweck der Heirat war, der Witwe/dem Witwer eine Betriebsrente zu verschaffen.
(3) 1Betriebsrenten für Witwen/Witwer und Waisen dürfen zusammen den Betrag der ihrer Berechnung zugrunde liegenden Betriebsrente nicht übersteigen. 2Ergeben die Hinterbliebenenrenten in der Summe einen höheren Betrag, werden sie anteilig gekürzt. 3Erlischt eine der anteilig gekürzten Hinterbliebenenrenten, erhöhen sich die verbleibenden Hinterbliebenenrenten vom Beginn des folgenden Monats entsprechend, jedoch höchstens bis zum vollen Betrag der Betriebsrente der/des Verstorbenen.

§ 11 Anpassung der Betriebsrente und Neuberechnung

(1) Die Betriebsrenten werden, beginnend ab dem Jahr 2002, zum 1. Juli eines jeden Jahres um 1,0 v. H. dynamisiert.
(2) 1Die Betriebsrente ist neu zu berechnen, wenn bei einer/einem Betriebsrentenberechtigten ein neuer Versicherungsfall eintritt und seit der Festsetzung der Betriebsrente aufgrund des früheren Versicherungsfalles zusätzliche Versorgungspunkte zu berücksichtigen sind. 2Durch die Neuberechnung wird die bisherige Betriebsrente um den Betrag erhöht, der sich als Betriebsrente aufgrund der neu zu berücksichtigenden Versorgungspunkte ergibt; für diese zusätzlichen Versorgungspunkte wird der Abschlagsfaktor nach § 7 Abs. 3 gesondert festgestellt. 3Wird aus einer Betriebsrente wegen teilweiser Erwerbsminderung eine Betriebsrente wegen voller Erwerbsminderung oder wegen Alters, wird die bisher nach § 7 Abs. 2 zur Hälfte gezahlte Betriebsrente voll gezahlt. 4 Wird aus einer Betriebsrente wegen voller Erwerbsminderung eine Betriebsrente wegen teilweiser Erwerbsminderung, wird die bisher gezahlte Betriebsrente entsprechend § 7 Abs. 2 zur Hälfte gezahlt. 5Die Sätze 1 und 2 sind entsprechend anzuwenden, wenn zusätzliche Versorgungspunkte zu berücksichtigen sind. 6Bei Neuberechnung der Betriebsrente sind Versorgungspunkte nach § 9 Abs. 2, die auf Grund des früheren Versicherungsfalls berücksichtigt wurden, nur noch insoweit anzurechnen, als sie die zusätzlichen Versorgungspunkte – ohne Bonuspunkte nach § 19 aus einer Pflichtversicherung übersteigen oder soweit in dem nach § 9 Abs. 2 maßgebenden Zeitraum keine Pflichtversicherung mehr bestanden hat. 7Für Hinterbliebene gelten die Sätze 3 und 4 entsprechend.

§ 12 Nichtzahlung und Ruhen der Betriebsrente

(1) 1Die Betriebsrente wird von dem Zeitpunkt an nicht gezahlt, von dem an die Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 100 Abs. 3 Satz 1 in Verbindung mit § 34 Abs. 2 SGB VI endet. 2Die Betriebsrente ist auf Antrag vom Ersten des Monats an wieder zu zahlen, für den der/dem Rentenberechtigten die Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung wieder geleistet wird. 3Wird die Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung nach Eintritt des Versicherungsfalls (§ 5) als Teilrente gezahlt, wird die Betriebrente nur in Höhe eines entsprechenden Anteils gezahlt.
(2) Ist der Versicherungsfall wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung eingetreten und wird die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung wegen Hinzuverdienstes nicht oder nur zu einem Anteil gezahlt, wird auch die Betriebsrente nicht oder nur in Höhe eines entsprechenden Anteils gezahlt.
(3) Die Betriebsrente ruht, solange die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung ganz oder teilweise versagt wird.
(4) Die Betriebsrente ruht ferner, solange die/der Berechtigte ihren/seinen Wohnsitz oder dauernden Aufenthalt außerhalb eines Mitglied-Staates der Europäischen Union hat und trotz Aufforderung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden keine Empfangsbevollmächtigte/keinen Empfangsbevollmächtigten im Inland bestellt.
(5) Die Betriebsrente ruht ferner in Höhe des Betrages des für die Zeit nach dem Beginn der Betriebsrente gezahlten Krankengeldes aus der gesetzlichen Krankenversicherung, soweit dieses nicht nach § 96 a Abs. 3 SGB VI auf eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung anzurechnen oder bei einer Rente wegen voller Erwerbsminderung bzw. wegen Alters als Vollrente dem Träger der Krankenversicherung zu erstatten ist.
(6) 1Für Hinterbliebene gelten die Vorschriften der gesetzlichen Rentenversicherung über das Zusammentreffen von Rente und Einkommen entsprechend folgenden Maßgaben:

a) Eventuelle Freibeträge sowie das Einkommen, das auf die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung angerechnet wird, bleiben unberücksichtigt.
b) [2]Der/dem Hinterbliebenen werden mindestens 35 v. H. der ihr/ihm nach §10 zustehenden Betriebsrente gezahlt.

§ 13 Erlöschen des Anspruchs auf Betriebsrente

(1) Der Anspruch auf Betriebsrente erlischt mit dem Ablauf des Monats,
a) in dem die/der Betriebsrentenberechtigte gestorben ist oder
b) für den Rente nach § 43 bzw. § 240 SGB VI letztmals gezahlt worden ist oder
c) der dem Monat vorangeht, von dessen Beginn an die Zusatzversorgungseinrichtung, zu der die Versicherung übergeleitet worden ist, zur Zahlung der Betriebsrente verpflichtet ist.
(2) [1]Der Anspruch auf Betriebsrente für Witwen/Witwer erlischt im Übrigen mit dem Ablauf des Monats, in dem die Witwe/der Witwer geheiratet hat. [2]Für das Wiederaufleben der Betriebsrente für Witwen/Witwer gilt § 46 Abs. 3 SGB VI entsprechend.

Abschnitt IV: Beschäftigte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert sind

§ 14 Sonderregelung für Beschäftigte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert sind

1Für Beschäftigte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert sind, gelten die §§ 2 bis 13 entsprechend. 2Soweit auf Regelungen des Rechts der gesetzlichen Rentenversicherung Bezug genommen wird, ist die jeweilige Regelung so entsprechend anzuwenden, wie dies bei unterstellter Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung der Fall wäre. 3Bei Anwendung des § 5 sind dabei anstelle der Versicherungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung die Pflichtversicherungszeiten in der Zusatzversorgung zu berücksichtigen.
4Die teilweise oder volle Erwerbsminderung ist durch einen von der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden zu bestimmenden Facharzt nachzuweisen. 5Die Betriebsrente ruht, solange sich die Betriebsrentenberechtigten trotz Verlangens der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden innerhalb einer von dieser zu setzenden Frist nicht fachärztlich untersuchen lassen oder das Ergebnis der Untersuchung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden nicht vorlegen. 6Der Anspruch auf Betriebsrente erlischt mit Ablauf des Monats, der auf den Monat folgt, in dem der/dem Berechtigten die Entscheidung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden über das Erlöschen des Anspruchs wegen Wegfalls der Erwerbsminderung zugegangen ist.

Abschnitt V: Finanzierung

§ 15 Finanzierungsgrundsätze und zusatzversorgungspflichtiges Entgelt

(1) 1Die Finanzierung der Pflichtversicherung wird von der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden eigenständig geregelt. 2Nach den Möglichkeiten der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden kann die Umlagefinanzierung schrittweise durch eine kapitalgedeckte Finanzierung abgelöst werden (Kombinationsmodell).

(2) 1Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt ist, soweit sich aus Anlage 3 nichts anderes ergibt, der steuerpflichtige Arbeitslohn. 2Wird Altersteilzeit nach dem 31. Dezember 2002 vereinbart, ist - unter Berücksichtigung des Satzes 1 - zusatzversorgungspflichtiges Entgelt während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das 1,8fache der zur Hälfte zustehenden Bezüge nach § 4 der Regelung der Altersteilzeitarbeit (ABD Teil D, 6.) zuzüglich derjenigen Bezüge, die in voller Höhe zustehen.

(3) 1Durch Regelung der Bayerischen Regional-KODA kann für ein Mitglied der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden, das sich in einer wirtschaftlichen Notlage befindet, für die Pflichtversicherung geregelt werden, dass für die Zusage von Leistungen für die Dauer von bis zu drei Jahren bis zu einer Mindesthöhe von 2 v. H. von der nach § 8 Abs. 2 zugesagten Leistung abgewichen werden kann. 2Entsprechend der Verminderung der Leistungszusage für die bei dem Mitglied beschäftigten Pflichtversicherten reduziert sich für das Mitglied insoweit die zu tragende Umlagebelastung bzw. der zu zahlende Beitrag an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden. 3Die Feststellung der wirtschaftlichen Notlage wird durch die Bayerische Regional-KODA getroffen. Die Regelung kann durch Beschluss der Bayerischen Regional-KODA über die in Satz 1 genannte Dauer verlängert werden.

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:

Wird aufgrund einer Einzelregelung ein Beitrag an die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt, der den Mindestbeitrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst, b des Altersteilzeitgesetzes übersteigt, ist das Zusatzversorgungspflichtige Entgelt nach Absatz 2 Satz 2 entsprechend zu erhöhen.

§ 16 Umlagen

(1) 1Von der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden festgesetzte monatliche Umlagen in Höhe eines bestimmten Vomhundertsatzes des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts der Beschäftigten (Umlagesatz) führt der Arbeitgeber - ggf. einschließlich des von der/dem Beschäftigten zu tragenden Umlage-Beitrags - an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden ab. 2Die Umlage-Beiträge der Beschäftigten behält der Arbeitgeber von deren Arbeitsentgelt ein. 3Bei Pflichtversicherten bleiben die am 1. November 2001 geltenden Vomhundertsätze für die Erhebung der Umlage- Beiträge bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden maßgebend.

(2) 1Der Arbeitgeber hat die auf ihn entfallende Umlage bis zu einem Betrag von monatlich 89,48 Euro pauschal zu versteuern, solange die Pauschalversteuerung rechtlich möglich ist.
2Soweit bei dem Arbeitgeber die nach § 40 b Abs. 2 EStG zulässige Durchschnittsberechnung Anwendung findet, bleibt diese erhalten, solange sie rechtlich möglich ist.

(3) 1Die auf die Umlage entfallenden Pflichtversicherungszeiten und die daraus erworbenen Versorgungspunkte sind von der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden auf einem personenbezogenen Versorgungskonto zu führen (Versorgungskonto I); umfasst sind auch Aufwendungen und Auszahlungen. 2Das Weitere regelt die Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden.

Protokollerklärung:

Für den Fall, dass die pauschal versteuerte Umlage über den am 1. Januar 2001 geltenden Umfang hinaus in der Sozialversicherung beitragspflichtig werden sollte, wird die Bayerische Regional-KODA unverzüglich Verhandlungen aufnehmen mit dem Ziel, ein dem Zweck der Pauschalversteuerung entsprechendes Ergebnis zu erreichen.

§ 17 Sanierungsgelder

(1) 1Zur Deckung des infolge der Schließung des Gesamtversorgungssystems und des Wechsels vom Gesamtversorgungssystem zum Punktemodell zusätzlichen Finanzbedarfs, der über die am 1. November 2001 jeweils geltende Umlage hinausgeht, erhebt die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden vom Arbeitgeber Sanierungsgelder. 2Diese Sanierungsgelder sind kein steuerpflichtiger Arbeitslohn.

(2) Sanierungsgelder kommen nicht in Betracht, wenn der am 1. November 2001 jeweils gültige Umlagesatz weniger als 4 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts betragen hat.

§ 18 Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren

(1) Soweit die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden für die Pflichtversicherung Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren von höchstens 4 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts erhebt, trägt diese der Arbeitgeber.

(2) Die Beiträge im Sinne des Absatzes 1 einschließlich der darauf entfallenden Erträge sind von der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden auf einem gesonderten personenbezogenen Versorgungskonto getrennt von den sonstigen Einnahmen zu führen (Versorgungskonto II).

(3) Die Einnahmen und Ausgaben einschließlich der Kapitalanlagen sind gesondert zu führen und zu verwalten.

§ 19 Bonuspunkte

(1) 1Die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden stellt jährlich bis zum Jahresende für das vorangegangene Geschäftsjahr fest, in welchem Umfang aus verbleibenden Überschüssen (Absatz 2) Bonuspunkte (§ 8 Abs. 1 Satz 1 Buchst. c) vergeben werden können. 2Bonuspunkte nach Satz 1 kommen in Betracht für die am Ende des laufenden Geschäftsjahres Pflichtversicherten sowie für die zum gleichen Zeitpunkt beitragsfrei Versicherten, die eine Wartezeit von 120 Umlage-/Beitragsmonaten erfüllt haben. 3Über die Vergabe von Bonuspunkten entscheidet das zuständige Gremium der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden auf Vorschlag des Verantwortlichen Aktuars der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden. 4Grundlage für die Feststellung und Entscheidung ist eine auf anerkannten versicherungsmathematischen Grundsätzen (Anlage 4) beruhende und durch den Verantwortlichen Aktuar erstellte fiktive versicherungstechnische Bilanz für die Verpflichtungen gegenüber den Pflichtversicherten und den beitragsfrei Versicherten mit erfüllter Wartezeit von 120 Umlage-/Beitragsmonaten. 5Soweit eine Kapitaldeckung vorhanden ist, werden dabei die tatsächlich erzielten Kapitalerträge veranschlagt. 6 Soweit keine Kapitaldeckung vorhanden ist, wird die durchschnittliche laufende Verzinsung der zehn nach der Bilanzsumme größten Pensionskassen gemäß dem zum Zeitpunkt der Fertigstellung der Bilanz nach Satz 4 jeweils aktuellen Geschäftsbericht des Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungswesen bzw. der Nachfolgebehörde zugrunde gelegt. 7Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis in Folge von Witterungseinflüssen oder wegen anderer Naturereignisse auf der

Grundlage einer Regelung der Bayer. Regional-KODA geendet hat und die bei Wiederaufnahme der Arbeit Anspruch auf Wiedereinstellung haben, sowie Saisonbeschäftigte, die bei Beginn der nächsten Saison voraussichtlich wieder eingestellt werden, gelten als Pflichtversicherte im Sinne des Satzes 2.

(2) 1Ergibt die fiktive versicherungstechnische Bilanz einen Überschuss, wird dieser Überschuss um den Aufwand für soziale Komponenten nach § 9 und um die Verwaltungskosten der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden vermindert und nach Maßgabe des Absatzes 1 verwendet; soweit keine Kapitaldeckung vorhanden ist, werden für die fiktive Verzinsung nach Absatz 1 Satz 6 als Verwaltungskosten 2 v. H. dieser fiktiven Zinserträge berücksichtigt. 2Ergibt die versicherungstechnische Bilanz eine Unterdeckung, wird diese vorgetragen. Einzelheiten werden in den Ausführungsbestimmungen zur Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden geregelt.

Abschnitt VI: Verfahren

§ 20 Pflichten der Versicherten und der Betriebsrentenberechtigten

(1) Der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden sind alle für die Prüfung des Anspruchs auf Betriebsrente notwendigen Angaben zu machen und die erforderlichen Nachweise beizubringen.

(2) Kommen Betriebsrentenberechtigte der Verpflichtung nach Absatz 1 nicht nach, kann die Betriebsrente zurückbehalten werden.

(3) Vereinbarungen mit Dritten über die Abtretung, Verpfändung oder Beleihung eines Anspruchs auf Betriebsrente sind vorbehaltlich zwingender gesetzlicher Vorschriften gegenüber dem Arbeitgeber und der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden unwirksam.

(4) Ist der Versicherungsfall durch ein Verhalten Dritter verursacht worden, sind Schadensersatzansprüche, soweit rechtlich zulässig, bis zur Höhe des Brutto-Betrages der Betriebsrente an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden abzutreten; soweit die Abtretung nicht erfolgt oder die zur Durchsetzung des Anspruchs erforderlichen Nachweise nicht vorgelegt werden, kann die Betriebsrente zurückbehalten werden.

(5) Ohne Rechtsgrund gezahlte Betriebsrenten sind in Höhe ihrer Brutto-Beträge zurückzuzahlen. Haben Versicherte oder Betriebsrentenberechtigte ihre Pflichten nach Absatz 1 verletzt, können sie sich nicht auf den Wegfall der Bereicherung berufen.

§ 21 Versicherungsnachweise

(1) 1Pflichtversicherte erhalten jeweils nach Ablauf des Kalenderjahres bzw. bei Beendigung der Pflichtversicherung einen Nachweis über ihre bisher insgesamt erworbene Anwartschaft auf Betriebsrente wegen Alters nach § 7.
2Dabei ist neben der Anwartschaft auch die Zahl der Versorgungspunkte und der Messbetrag anzugeben. 3Im Falle der Kapitaldeckung sind zusätzlich die steuerrechtlich vorgeschriebenen Angaben zu beachten. 4Der Nachweis ist mit einem Hinweis auf die Ausschlussfrist nach Absatz 2 zu versehen. 5Wird der Nachweis im Zusammenhang mit der Beendigung der Pflichtversicherung erbracht, ist er um den Hinweis zu ergänzen, dass die aufgrund der Pflichtversicherung erworbene Anwartschaft bis zum erneuten Beginn der Pflichtversicherung bzw. bis zum Eintritt des Versicherungsfalles nicht dynamisiert wird, wenn die Wartezeit von 120 Umlage-/Beitragsmonaten nicht erfüllt ist. 6Das Weitere regelt die Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden.

(2) 1Die Beschäftigten können nur innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Zugang des Nachweises nach Absatz 1 gegenüber ihrem Arbeitgeber schriftlich beanstanden, dass die vom Arbeitgeber zu entrichtenden Beiträge oder die zu meldenden Entgelte nicht oder nicht vollständig an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden abgeführt oder gemeldet wurden. 2 Beanstandungen in Bezug auf die ausgewiesenen Bonuspunkte sind innerhalb der Ausschlussfrist des Satzes 1 schriftlich unmittelbar gegenüber der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden zu erheben.

§ 22 Zahlung und Abfindung

(1) 1Die Betriebsrenten werden monatlich im Voraus auf ein Girokonto der Betriebsrentenberechtigten innerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union überwiesen. 2Die Kosten der Überweisung auf ein Konto im Inland, mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift, trägt die

Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden.
3Besteht der Betriebsrentenanspruch nicht für einen vollen Kalendermonat, wird der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt.

(2) 1Die Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden kann vorsehen, dass Betriebsrenten, die einen Monatsbetrag von bis zu 30 Euro nicht überschreiten, abgefunden werden. 2 Darüber hinaus kann die Abfindung der Betriebsrente ermöglicht werden, wenn die Kosten der Übermittlung der Betriebsrenten unverhältnismäßig hoch sind.

§ 23 Ausschlussfristen

1Der Anspruch auf Betriebsrente für einen Zeitraum, der mehr als zwei Jahre vor dem Ersten des Monats liegt, in dem der Antrag bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden eingegangen ist, kann nicht mehr geltend gemacht werden (Ausschlussfrist). 2Dem Antrag steht eine Mitteilung der/des Berechtigten gleich, die zu einem höheren Anspruch führt. 3Die Beanstandung, die mitgeteilte laufende monatliche Betriebsrente, eine Rentennachzahlung, eine Abfindung, eine Beitragserstattung oder eine Rückzahlung sei nicht oder nicht in der mitgeteilten Höhe ausgezahlt worden, ist nur schriftlich und innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Jahr zulässig; die Frist beginnt bei laufenden Betriebsrenten mit dem Ersten des Monats, für den die Betriebsrente zu zahlen ist, im Übrigen mit dem Zugang der Mitteilung über die entsprechende Leistung.
4Auf die Ausschlussfrist ist in der Mitteilung über die Leistung hinzuweisen.

§ 24 Beitragserstattung

(1) 1Die beitragsfrei Versicherten, die die Wartezeit (§ 6) nicht erfüllt haben, können bis zur Vollendung ihres 69. Lebensjahres die Erstattung der von ihnen getragenen Beiträge beantragen. 2Der Antrag auf Beitragserstattung gilt für alle von den Versicherten selbst getragenen Beiträge und kann nicht widerrufen werden. Rechte aus der Versicherung für Zeiten, für die Beiträge erstattet werden, erlöschen mit der Antragstellung. 3Die Beiträge werden ohne Zinsen erstattet.

(2) 1Sterben Versicherte nach Antragstellung, aber vor Beitragserstattung, gehen die Ansprüche auf die Hinterbliebenen über, die betriebsrentenberechtigt sind. 2Mit der Zahlung an einen der Hinterbliebenen erlischt der Anspruch der übrigen Berechtigten gegen die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden.

(3) Beiträge im Sinne dieser Vorschrift sind

a) die für die Zeit vor dem 1. Januar 1978 entrichteten Pflichtbeiträge einschließlich der Mitarbeiteranteile an den Erhöhungsbeträgen,

b) die für die Zeit nach dem 31. Dezember 1977 entrichteten Mitarbeiteranteile an den Erhöhungsbeträgen,

c) die für die Zeit nach dem 31. Dezember 1998 entrichteten Umlage-Beiträge der Beschäftigten.

Abschnitt VII: Zuschüsse des Dienstgebers zu anderen Zukunftssicherungssystemen

§ 25 Zuschüsse des Dienstgebers zu anderen Zukunftssicherungssystemen

(1) 1Für Beschäftigte, die als Mitglieder einer berufständischen Versicherung von der Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind, richtet sich die Beteiligung des Arbeitgebers am Beitrag zur berufständischen Versorgungseinrichtung nach § 172 Abs. 2 SGB VI.

2Pflichtversicherte, die nach § 231 Abs. 1 oder § 231a SGB VI von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit und freiwillig in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind oder die für sich und ihre Hinterbliebenen eine (befreiende) Lebensversicherung abgeschlossen haben oder die freiwillig im Versorgungswerk der Presse versichert sind, erhalten von ihrem Arbeitgeber auf schriftlichen Antrag für jeden Kalendermonat, für den ihnen Entgelt, Urlaubsentgelt oder Entgelt im Krankheitsfall zustehen, einen Zuschuss in Höhe der Hälfte des Betrages, der zu zahlen wäre, wenn sie in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert wären, höchstens jedoch die Hälfte des Beitrages.

3Beschäftigte, die freiwilliges Mitglied des Versorgungswerkes der Presse sind und die antragsgemäß (Anlage 2 Satz 2) von der Pflicht zur Versicherung in einer Zusatzversorgungseinrichtung befreit wurden, erhalten auf ihren Antrag für die Zeit, für die ohne die Befreiung die Pflicht zur Versicherung bestünde und für die ihnen Entgelt, Urlaubsentgelt oder Entgelt im Krankheitsfall zustehen, einen zweckgebundenen Zuschuss zu ihren Beiträgen zur Versicherung im Versorgungswerk der Presse. 4 Der Zuschuss beträgt die Hälfte des Beitrages, höchstens jedoch 4 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

5Die Zuschüsse nach den Sätzen 1 und 2 dürfen insgesamt den Betrag nicht übersteigen, den der Dienstgeber zu zahlen hätte, wenn die Beschäftigten in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert wären.

(2) Im Falle der freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung behält der Dienstgeber den von den Beschäftigten zu tragenden Teil des Beitrages von deren Bezügen ein und führt den Beitrag nach der Verordnung über die Zahlung von Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung ab.

(3) 1Verfügen die Beschäftigten ohne vorherige Zustimmung des Dienstgebers durch Abtretung und Verpfändung über ihre Lebensversicherung oder über die sich aus dem Zuschuss nach Absatz 1 Satz 3 ergebende Anwartschaft, wird der Zuschuss nach Absatz 1 Satz 2 bzw. Satz 3 nicht gewährt.

2Der Zuschuss wird bis zu der in Absatz 1 bestimmten Höhe auch gewährt, wenn im Beitrag Mehrbeträge für Versicherungsleistungen bei Eintritt der vollen oder teilweisen Erwerbsminderung enthalten sind.

Zweiter Teil: Freiwillige Versicherung

§ 26 Freiwillige Versicherung

(1) 1Den Pflichtversicherten wird die Möglichkeit eröffnet, durch Entrichtung eigener Beiträge unter Inanspruchnahme der steuerlichen Förderung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden nach deren Satzungsvorschriften eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung aufzubauen. 2Nach Beendigung der Pflichtversicherung kann die freiwillige Versicherung - unabhängig davon, ob eine steuerliche Förderung möglich ist - längstens bis zum Eintritt des Versicherungsfalles (§ 5) fortgesetzt werden. 3Die Fortsetzung ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Beendigung der Pflichtversicherung zu beantragen.

(2) 1Die eigenen Beiträge der Pflichtversicherten zur freiwilligen Versicherung werden entsprechend deren schriftlicher Ermächtigung vom Arbeitgeber aus dem Arbeitsentgelt an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden abgeführt. 2Der Arbeitgeber schuldet auch in Anbetracht von Absatz 5 keine eigenen Beiträge.

(3) 1Die freiwillige Versicherung kann in Anlehnung an das Punktemodell erfolgen. 2Wahlweise kann sie auch durch fondsgebundene Rentenversicherung erfolgen, sofern die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden Entsprechendes anbietet. 3Unbeschadet etwaiger von der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden übernommener Zinsgarantien, haftet der Arbeitgeber nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG nur für den Erhalt der eingezahlten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden.
4Das Nähere regelt die Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden.

(4) 1Die Beschäftigten behalten ihre Anwartschaft, wenn ihr Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versicherungsfalles (§ 5) endet. 2Eine Abfindung von Anwartschaften ist nur dann möglich, wenn der Beschäftigte die freiwillige Versicherung kündigt. 3Im Rahmen dieser Abfindung erhält der Beschäftigte seine eingezahlten Beiträge abzüglich der durch die Satzung und die Allgemeinen Versicherungsbedingungen der freiwilligen Versicherung der Zuatzversorgungseinrichtung näher beschriebenen Abschläge zurück. 4Die Beschäftigten können jedoch verlangen, dass der Barwert ihrer Anwartschaft auf eine andere Zusatzversorgungseinrichtung, auf die die bisherige Pflichtversicherung nach § 4 übergeleitet wird, oder auf ein Versorgungssystem einer überstaatlichen Einrichtung, mit der ein entsprechendes Abkommen besteht, zu übertragen ist, wenn die Versorgungszusage des neuen Arbeitgebers eine dem übertragenen Barwert wertmäßig entsprechende Zusage auf lebenslange Altersvorsorge umfasst. 5Besteht bei einem Arbeitgeberwechsel die Pflichtversicherung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden fort, kann verlangt werden, dass die Versorgungszusage des neuen Arbeitgebers eine dem Barwert der bisherigen Anwartschaften wertmäßig entsprechende Zusage auf lebenslange Altersvorsorge umfasst. 6Das Verlangen ist nur innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich. 7Mit der Versorgungszusage durch den neuen Arbeitgeber erlischt die Verpflichtung des früheren Arbeitgebers.

(5) Der Arbeitgeber kann zu einer freiwilligen Versicherung der Beschäftigten eigene Beiträge außerhalb einer Entgeltumwandlung leisten; Absätze 2 bis 4 gelten entsprechend.

§ 27 Verfahren

(1) Die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden hat die Beiträge, die im Rahmen der freiwilligen Versicherung entrichtet werden, einschließlich der Erträge auf einem gesonderten personenbezogenen Versicherungskonto getrennt von den sonstigen Einnahmen zu führen; umfasst sind auch Aufwendungen und Auszahlungen.

(2) Die freiwillige Versicherung wird in einem eigenen Abrechnungsverband geführt. Die Einnahmen und Ausgaben einschließlich der Kapitalanlagen sind gesondert zu führen und zu verwalten.

(3) 1Die freiwillig Versicherten erhalten jeweils nach Ablauf des Kalenderjahres sowie bei Beendigung der freiwilligen Versicherung einen Nachweis mit den steuerlich vorgeschriebenen Angaben bzw. soweit keine steuerliche Förderung möglich ist, über die Höhe der geleisteten Beiträge sowie über Art und Umfang der bisher erworbenen Anwartschaften. 2Eine unterbliebene oder nicht vollständige Abführung der Beiträge an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden kann nur innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Zugang des Nachweises beanstandet werden. Im Übrigen gelten die §§ 20, 21 und 22 Abs. 1 entsprechend.

Dritter Teil: Übergangs- und Schlussvorschriften

Abschnitt I: Übergangsregelungen zur Versicherungspflicht

§ 28 Höherversicherte

1Die Beschäftigten, deren zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung im Wege der Höherversicherung bis 31. Dezember 1997 durchgeführt wurde, sind weiterhin nicht zu versichern. 2 Der Arbeitgeber zahlt einen Zuschuss zur Verwendung für eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung von 66,47 Euro monatlich.

§ 29 Von der Pflichtversicherung Befreite

(1) Beschäftigte, die am 31. Dezember 1966 im Arbeitsverhältnis gestanden haben, nach der zwischen ihrem Arbeitgeber und der Zusatzversorgungseinrichtung bestehenden Mitgliedschafts-/Beteiligungsvereinbarung nicht zu versichern waren und die keinen Antrag auf Versicherung bei dem Arbeitgeber gestellt haben, bleiben weiterhin von der Pflicht zur Versicherung befreit.

(2) Beschäftigte, deren zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung im Wege der Versicherung bei einem Lebensversicherungsunternehmen durchgeführt worden ist und die keinen Antrag auf Versicherung nach der im § 39 Abs. 3 aufgeführten Regelung über eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung gestellt haben, sind - entsprechend den bis zum In-Kraft-Treten dieser Versorgungsordnung geltenden Regelungen - weiterhin nicht bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden zu versichern.

Abschnitt II. Übergangsregelungen für die Rentenberechtigten

§ 30 Am 31. Dezember 2001 Versorgungsrentenberechtigte

(1) Die Versorgungsrenten, die sich ohne Berücksichtigung von Nichtzahlungs- und Ruhensregelungen ergeben, und die Ausgleichsbeträge nach dem bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Zusatzversorgungsrecht werden für die am 31. Dezember 2001 Versorgungsrentenberechtigten und versorgungsrentenberechtigten Hinterbliebenen zum 31. Dezember 2001 festgestellt.

(2) 1Die nach Absatz 1 festgestellten Versorgungsrenten werden vorbehaltlich des Satzes 3 als Besitzstandsrenten weitergezahlt und entsprechend § 11 Abs.1 dynamisiert. 2Die abbaubaren Ausgleichsbeträge werden jeweils in Höhe des Dynamisierungsgewinns abgebaut; die nicht abbaubaren Ausgleichsbeträge werden nicht dynamisiert. 3Die am Tag vor In-Kraft-Treten dieser Versorgungsordnung geltenden Regelungen über die Nichtzahlung und das Ruhen sind entsprechend anzuwenden.

(3) Es gelten folgende Maßgaben:

a) 1Neuberechnungen werden nur unter den Vorraussetzungen des § 11 Abs. 2 durchgeführt; zusätzliche Versorgungspunkte nach Satz 2 sind dabei zu berücksichtigen. 2Soweit noch Zeiten vor dem 1. Januar 2002 zu berücksichtigen sind, wird eine Startgutschrift entsprechend den §§ 32 bis 34 berechnet; übersteigt der hiernach festgestellte Betrag den Betrag, der sich als Versorgungsrente am 31. Dezember 2001 ergeben hat bzw. ohne Nichtzahlungs- und Ruhensregelungen ergeben hätte, wird die Differenz durch den Messbetrag geteilt und dem Versorgungskonto (§ 8 Abs. 1) als Startgutschrift gutgeschrieben.
b) § 10 Abs. 3 und die §§ 12 bis 14 sowie 20 bis 23 gelten entsprechend.
c) 3Hat die Versorgungsrente vor dem 1. Januar 2002 geendet und besteht die Möglichkeit einer erneuten Rentengewährung, ist die Versorgungsrente, die sich unter Außerachtlassung von Nichtzahlungs- und Ruhensregelungen und ohne Berücksichtigung eines Ausgleichsbetrages (Absatz 1) am 31. Dezember 2001 ergeben hätte, durch den Messbetrag zu teilen und als Startgutschrift auf dem Versorgungskonto (§ 8 Abs. 1) gutzuschreiben; im Übrigen gelten in diesen Fällen die Vorschriften des Punktemodells. 4Satz 1 gilt entsprechend, wenn der Versicherungsfall vor dem 1. Januar 2002 eingetreten ist, die Versorgungsrente jedoch erst nach dem 1. Januar 2002 beginnen würde.

(4) Stirbt eine unter Absatz 1 fallende Versorgungsrentenberechtigte/ein unter Absatz 1 fallender Versorgungsrentenberechtigter, gelten die Vorschriften des Punktemodells für Hinterbliebene entsprechend.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten für Rentenberechtigte entsprechend, deren Rente aus der Zusatzversorgung am 1. Januar 2002 beginnt.

§ 31 Am 31. Dezember 2001 Versicherungsrentenberechtigte

(1) Für Versicherungsrentenberechtigte und versicherungsrentenberechtigte Hinterbliebene, deren Versicherungsrente spätestens am 31. Dezember 2001 begonnen hat, wird die am 31. Dezember 2001 maßgebende Versicherungsrente festgestellt.

(2) Die nach Absatz 1 festgestellten Versicherungsrenten werden als Besitzstandsrenten weitergezahlt und entsprechend § 11 Abs. 1 dynamisiert.

(3) § 30 Abs. 3 bis 5 gilt entsprechend.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten für Leistungen nach der am Tag vor In-Kraft-Treten dieser Versorgungsordnung geltenden Sonderregelung für Mitarbeiter im Beitrittsgebiet (§ 66 a VersTV-G) und für Betriebsrenten nach § 18 BetrAVG, die spätestens am 31. Dezember 2001 begonnen haben, entsprechend.

Abschnitt III: Übergangsregelungen für Anwartschaften der Versicherten

§ 32 Grundsätze

(1) 1Für die Versicherten werden die Anwartschaften (Startgutschriften) nach dem am 31. Dezember 2000 geltenden Recht der Zusatzversorgung entsprechend den §§ 33 und 34 ermittelt. 2Die Anwartschaften nach Satz 1 werden ohne Berücksichtigung der Altersfaktoren in Versorgungspunkte umgerechnet, indem der Anwartschaftsbetrag durch den Messbetrag von 4 Euro geteilt wird; sie werden dem Versorgungskonto (§ 8 Abs. 1) ebenfalls gutgeschrieben. 3Eine Verzinsung findet vorbehaltlich des § 19 Abs. 1 nicht statt.

(2) 1Das Jahr 2001 wird entsprechend dem Altersvorsorgeplan 2001 berücksichtigt; dies gilt auch für im Jahr 2001 eingetretene Rentenfälle. 2Ist der Versicherungsfall der teilweisen oder vollen Erwerbsminderung im Jahr 2001 eingetreten, gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die zusatzversorgungsrechtliche Umsetzung der Neuregelungen im gesetzlichen Erwerbsminderungsrecht aus dem 38. Änderungs-TV zum VersTV-G vom 31. Oktober 2001 zu berücksichtigen ist.

(3) Soweit in den §§ 33, 34 und 38 auf Vorschriften des bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Zusatzversorgungsrechts verwiesen wird, erfolgt dies durch Benennung der bisherigen entsprechenden Vorschriften des VersTV-G.

(4) 1Für die Berechnung der Anwartschaften sind, soweit jeweils erforderlich, die Rechengrößen (Entgelt, Gesamtbeschäftigungsquotient, Steuertabelle, Sozialversicherungsbeiträge, Familienstand u. a.) vom 31. Dezember 2001 maßgebend; soweit gesamtversorgungsfähiges Entgelt zu berücksichtigen ist, ergibt sich dieses aus den entsprechenden Kalenderjahren vor dem 1. Januar 2002; dabei bleibt die Dynamisierung zum 1. Januar 2002 unberücksichtigt. 2Für die Rentenberechnung nach § 18 Abs. 2 BetrAVG ist das am 31. Dezember 2001 geltende Rentenrecht maßgebend (Anlage 4 Nr. 5 Satz 2).

(5) 1Beanstandungen gegen die mitgeteilte Startgutschrift sind innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Zugang des Nachweises der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden schriftlich unmittelbar gegenüber der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden zu erheben. 2Auf die Ausschlussfrist ist in dem Nachweis hinzuweisen.

§ 33 Höhe der Anwartschaften für am 31. Dezember 2001 schon und am 1. Januar 2002 noch Pflichtversicherte

(1) Die Anwartschaften der am 31. Dezember 2001 schon und am 1. Januar 2002 noch Pflichtversicherten berechnen sich nach § 18 Abs. 2 BetrAVG, soweit sich aus Absatz 2 nichts anderes ergibt. Satz 1 gilt entsprechend für Beschäftigte, die nach den am 31. Dezember 2000 geltenden Vorschriften der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden als pflichtversichert gelten.

(2) 1Für Beschäftigte im Tarifgebiet West, die am 1. Januar 2002 das 55. Lebensjahr vollendet haben (rentennahe Jahrgänge), ist Ausgangswert für die bis zum 31. Dezember 2001 in der Zusatzversorgung (Gesamtversorgung) erworbene Anwartschaft die Versorgungsrente, die sich unter Beachtung der Maßgaben des § 32, insbesondere unter Berücksichtigung der Mindestgesamtversorgung (§ 23 Abs. 4 VersTV-G) und des § 47 Abs. 4 Satz 2 VersTV-G, für die Berechtigte/den Berechtigten bei Eintritt des Versicherungsfalls am 31. Dezember 2001, frühestens jedoch zum Zeitpunkt der Vollendung des 63. Lebensjahres ergeben würde. 2Von diesem Ausgangswert ist der Betrag abzuziehen, den die Versicherten aus dem Punktemodell bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres vor Berücksichtigung des Abschlags noch erwerben könnten, wenn für sie zusatzversorgungspflichtige Entgelte in Höhe des gesamtversorgungsfähigen Entgelts gezahlt würden. 3Sind am 31. Dezember 2001 die

Voraussetzungen für die Berücksichtigung des § 65 g Abs. 3 VersTV-G erfüllt, berechnet sich der Versorgungsvomhundertsatz nach dieser Vorschrift mit der Maßgabe, dass nach § 65 g Abs. 3 Buchst. a VersTV-G abzuziehende Monate die Monate sind, die zwischen dem 31. Dezember 1991 und dem Ersten des Monats liegen, der auf die Vollendung des 63. Lebensjahres folgt. 4Die Sätze 1 bis 3 gelten für Beschäftigte, die am 31. Dezember 2001 das 52. Lebensjahr vollendet haben und eine Rente für schwerbehinderte Menschen beanspruchen könnten, wenn sie zu diesem Zeitpunkt bereits das 60. Lebensjahr vollendet hätten, entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 63. Lebensjahres das entsprechende, für sie individuell frühestmögliche Eintrittsalter in die abschlagsfreie Rente für schwerbehinderte Menschen maßgeblich ist. 5Werden in den Fällen des Satzes 4 die Voraussetzungen für die Mindestgesamtversorgung zwischen dem Zeitpunkt der Hochrechnung nach Satz 4 und der Vollendung des 63. Lebensjahres erfüllt, erfolgt die Berechnung der Anwartschaft abweichend von Satz 4 bezogen auf den Zeitpunkt, zu dem die Voraussetzungen der Mindestgesamtversorgung erfüllt wären.

(3) 1Für Beschäftigte im Tarifgebiet West, die vor dem 14. November 2001 Altersteilzeit oder einen Vorruhestand vereinbart haben, gilt Absatz 2 mit folgenden Maßgaben:

a) An die Stelle des 63. Lebensjahres tritt das vereinbarte Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses bzw. in den Fällen des Vorruhestandes das Alter, zu dem nach der Vorruhestandsvereinbarung die Rente beginnen würde.

b) 2Der anzurechnende Bezug nach Absatz 4 wird in den Fällen, in denen die Mindestgesamtversorgung nach dem bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Zusatzversorgungsrecht maßgeblich gewesen wäre, um die Abschläge vermindert, die sich zu dem Zeitpunkt, auf den die Startgutschrift hochgerechnet wird, voraussichtlich ergeben werden; diese Abschläge sind der Zusatzversorgungseinrichtung vom Beschäftigte in geeigneter Weise nachzuweisen. 3Die Startgutschrift ist in den Fällen des Satzes 1 um den Betrag der sich im Zeitpunkt der Hochrechnung nach Satz 1 voraussichtlich ergebenden Abschläge gemäß § 7 Absatz 3 zu erhöhen.

(3a) 1Pflichtversicherte, bei denen der Versicherungsfall der vollen Erwerbsminderung vor dem 1. Januar 2007 eingetreten ist, deren Startgutschrift nach Absatz 1 berechnet wurde und die am 31. Dezember 2001

a) das 47. Lebensjahr vollendet sowie

b) mindestens 120 Umlagemonate zurückgelegt hatten,

erhalten in Abweichung von dem üblichen Verfahren eine zusätzliche Startgutschrift in Höhe des Betrages, um den die Startgutschrift nach Absatz 2 die Startgutschrift nach Absatz 1 übersteigt; bei Berechnung der Startgutschrift nach Absatz 2 sind die Maßgaben der Sätze 2 und 3 zu beachten. 2Die Berechnung erfolgt bezogen auf die Vollendung des 63. Lebensjahres. 3Als anzurechnender Bezug wird die tatsächliche, entsprechend Absatz 5 auf das vollendete 63. Lebensjahr hochgerechnete gesetzliche Rente zugrunde gelegt. 4Die sich nach den Sätzen 1 bis 3 ergebende zusätzliche Startgutschrift gilt bei Anwendung des § 19 als soziale Komponente im Sinne des § 9.

(4) 1Für die Berechnung der Startgutschrift nach Absatz 2 ist die Rentenauskunft des gesetzlichen Rentenversicherungsträgers zum Stichtag 31. Dezember 2001 nach Durchführung einer Kontenklärung maßgebend. 2Die Pflichtversicherten haben, sofern sie nicht bereits über eine Rentenauskunft aus dem Jahr 2001 verfügen, bis zum 30. September 2002 eine Rentenauskunft zu beantragen und diese unverzüglich der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden zu übersenden. 3Sofern die Rentenauskunft aus von den Pflichtversicherten zu vertretenden Gründen bis zum 31. Dezember 2003 nicht beigebracht wird, wird die Startgutschrift nach Absatz 1 berechnet. 4

Bei Vorliegen besonderer Gründe kann die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden eine angemessene Fristverlängerung gewähren. 5Soweit bis zum 31. Dezember 2002 bereits ein bestands- oder rechtskräftiger Rentenbescheid der gesetzlichen Rentenversicherung vorliegt, ist - abweichend von Satz 1 - dieser Grundlage für die Berechnung nach Absatz 2.

(5) 1Für die Zeit bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres werden Entgeltpunkte in Höhe des jährlichen Durchschnitts der in dem Zeitraum vom 1. Januar 1999 bis 31. Dezember 2001 tatsächlich aus Beitragszeiten erworbenen Entgeltpunkte in Ansatz gebracht. 2Bei Pflichtversicherten, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, wird der anzurechnende Bezug nach der bisher geltenden Regelung berücksichtigt; Zuschüsse werden in Höhe des jährlichen Durchschnitts der in der Zeit vom 1. Januar 1999 bis 31. Dezember 2001 tatsächlich gemeldeten Zuschüsse in Ansatz gebracht. 3Ist in den Jahren 1999 bis 2001 kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt bezogen worden, ist gesamtversorgungsfähiges Entgelt das zusatzversorgungspflichtige Entgelt, das sich ergeben hätte, wenn für den gesamten Monat Dezember 2001 eine Beschäftigung vorgelegen hätte. 4Sind in den Jahren 1999 bis 2001 keine Entgeltpunkte erworben worden, ist für die Ermittlung der Entgeltpunkte das rentenversicherungspflichtige Entgelt maßgebend, das im Monat Dezember 2001 bezogen worden wäre, wenn während des gesamten Monats eine Beschäftigung vorgelegen hätte; für die Ermittlung der Zuschüsse gilt dies entsprechend.

(6) 1Für die Berechnung der Startgutschrift nach Absatz 1 und 2 haben die Pflichtversicherten bis zum 31. Dezember 2002 ihrem Arbeitgeber den Familienstand am 31. Dezember 2001 (§ 23 Abs. 2 c Satz 1 Buchst. a und b VersTV-G.) mitzuteilen. 2Der Arbeitgeber hat die Daten an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden zu melden.

(7) Für die Dynamisierung der Anwartschaften gilt § 19.

§ 34 Höhe der Anwartschaften für am 1. Januar 2002 beitragsfrei Versicherte

(1) 1Die Startgutschriften der am 1. Januar 2002 beitragsfrei Versicherten werden nach der am 31. Dezember 2001 geltenden Versicherungsrentenberechnung ermittelt. 2Für die Dynamisierung der Anwartschaften gilt § 19.

(2) 1Für Beschäftigte, für die § 66 a VersTV-G gilt, findet Absatz 1 mit der Maßgabe Anwendung, dass die Startgutschriften nur nach § 47 Abs. 4 VersTV-G berechnet werden und dass der Berechnung das Entgelt zugrunde zu legen ist, das bei Pflichtversicherung in den letzten fünf Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusatzversorgungspflichtig gewesen wäre.
2Für Beschäftigte nach Satz 1 gilt die Wartezeit als erfüllt.

(3) Für die freiwillig Weiterversicherten gilt Absatz 1 entsprechend.

Abschnitt IV: Schlussvorschriften

§ 35 Sterbegeld

1Sterbegeld wird bei Fortgeltung des bisherigen Rechts Anspruchsberechtigten unter Berücksichtigung des am 31. Dezember 2001 maßgebenden Gesamtbeschäftigungsquotienten in folgender Höhe gezahlt: für Sterbefälle im Jahr 2005 900 Euro, im Jahr 2006 600 Euro, im Jahr 2007 300 Euro. 2Ab dem Jahr 2008 entfällt das Sterbegeld.

§ 36 Sonderregelungen für die Jahre 2001/2002

(1) Anstelle von § 2 Abs. 2 und des Satzes 1 der Anlage 2 finden bis zum 31. Dezember 2002 der § 4 Abs. 3 und § 5 Abs. 1 bis 3 VersTV-G weiterhin Anwendung.

(2) Soweit bis zum 31. Dezember 2002 zusatzversorgungspflichtiges Entgelt entsprechend § 7 VersTV-G gemeldet wurde, hat es dabei sein Bewenden.

(3) Soweit bis zum 31. Dezember 2002 Beiträge im Sinne des § 25 entsprechend den Vorschriften des VersTV-G gezahlt wurden, hat es dabei sein Bewenden.

§ 36 a Übergangsregelungen

Ist die/der Versicherte oder die/der Betriebsrentenberechtigte vor dem 1. Juli 2007 verstorben, findet § 10 Abs. 1 Satz 5 keine Anwendung; dies gilt nicht für Neuzusagen, die nach dem 31. Dezember 2006 erteilt wurden.

§ 37

frei

§ 38 Sonderregelung zu § 26 Abs. 5

1Abweichend von § 26 Abs. 5 gilt für Beschäftigte, für die für Dezember 2001 schon und für Januar 2002 noch eine zusätzliche Umlage im Sinne von § 7 Abs. 4 VersTV-G bezahlt wurde, Folgendes: Soweit das monatliche zusatzversorgungspflichtige Entgelt den Grenzbetrag nach Satz 3 übersteigt, ist in diesem Arbeitsverhältnis zusätzlich eine Umlage in Höhe von 9 v.H. des übersteigenden Betrages zu zahlen. 2Die sich daraus ergebenden Versorgungspunkte sind zu verdreifachen. 3Grenzbetrag ist das 1,133-fache des Betrages der Entgeltgruppe 15 Stufe 6 ABD jährlich einmal einschließlich der Jahressonderzahlung, wenn die/der Beschäftigte eine zusatzversorgungspflichtige Jahressonderzahlung erhält.

§ 39 In-Kraft-Treten

(1) 1Diese Versorgungsordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2001 in Kraft. 2Abweichend von Satz 1 tritt § 2 Abs. 2 am 1. Januar 2003 mit der Maßgabe in Kraft, dass er nur für nach dem 31. Dezember 2002 begründete Arbeitsverhältnisse Anwendung findet.

(2) frei

(3) Mit dem In-Kraft-Treten dieser Versorgungsordnung tritt - unbeschadet des § 36 - die Regelung über eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung außer Kraft.

(4) frei

Anlage 1

frei

Anlage 2: Ausnahmen von der Versicherungspflicht

1Von der Pflicht zur Versicherung sind Beschäftigte ausgenommen, die

a) bis zum Beginn der Mitgliedschaft ihres Arbeitgebers bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden nach einer kollektivrechtlichen Regelung, einer Ruhelohnordnung oder einer entsprechenden Bestimmung für den Fall der Dienstunfähigkeit oder des Erreichens einer Altersgrenze eine Anwartschaft oder einen Anspruch auf eine vom Arbeitgeber zu gewährende lebenslängliche Versorgung und Hinterbliebenenversorgung auf der Grundlage des nach der Regelung ruhegeldfähigen Arbeitsentgelts und der Dauer der Dienstjahre, Betriebszugehörigkeit oder dgl. haben oder

b) eine Anwartschaft oder einen Anspruch auf lebenslängliche Versorgung nach beamten- oder soldatenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen oder entsprechenden kirchenrechtlichen Regelungen mindestens in Höhe der beamtenrechtlichen Mindestversorgungsbezüge haben und denen Hinterbliebenenversorgung gewährleistet ist oder

c) für das von dieser Versorgungsordnung erfasste Arbeitsverhältnis aufgrund gesetzlicher, kollektivrechtlicher oder vertraglicher Vorschrift einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung (Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester, Bahnversicherungsanstalt Abteilung B oder einer gleichartigen Versorgungseinrichtung) angehören müssen oder

d) aufgrund kollektivrechtlicher Regelung, Arbeitsvertrages, der Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder der Satzung einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, von der Versicherungen übergeleitet werden, von der Pflicht zur Versicherung befreit worden sind, oder

e) bei der Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen oder der Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester freiwillig weiterversichert sind, und zwar auch dann, wenn diese freiwillige Weiterversicherung später als drei Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses endet, oder

f) Rente wegen Alters nach §§ 35 bis 40 bzw. §§ 235 bis 238 SGB VI als Vollrente erhalten oder erhalten haben oder bei denen der Versicherungsfall der Betriebsrente wegen Alters (§ 5) bei einer Zusatzversorgungseinrichtung, von der Überleitungen (§ 4) erfolgen, eingetreten ist, oder

g) frei

h) mit Rücksicht auf ihre Zugehörigkeit zu einem ausländischen System der sozialen Sicherung nicht der Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung unterliegen und sich dort auch nicht freiwillig versichert haben oder

i) ihre Rentenanwartschaften aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder einem sonstigen Alterssicherungssystem auf ein Versorgungssystem der europäischen Gemeinschaften oder ein Versorgungssystem einer europäischen Einrichtung (z. B. Europäisches Patentamt, Europäisches Hochschulinstitut, Eurocontrol) übertragen haben, oder

j) im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV geringfügig beschäftigt sind. 2Auf ihren beim Arbeitgeber schriftlich zu stellenden Antrag sind Beschäftigte, solange sie freiwilliges Mitglied des Versorgungswerks der Presse sind, nicht zu versichern; wird der Antrag spätestens zwölf Monate nach Beginn der Pflicht zur Versicherung gestellt, gilt die Pflichtversicherung als nicht entstanden.

Protokollerklärung zu Satz 1 Buchst. a:

Eine Anwartschaft im Sinne des Satzes 1 Buchst, a besteht auch dann, wenn nach der Versorgungsordnung, der Ruhelohnordnung oder der entsprechenden Bestimmung ein Anspruch erst nach Ablauf einer Wartezeit entstehen kann und die Beschäftigten bei normalem Verlauf des Arbeitslebens die Wartezeit noch erfüllen können.

Anlage 3: Ausnahmen vom und Sonderregelungen zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt

1Kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt sind

a) Bestandteile des Arbeitsentgelts, die durch Regelung der Bayerischen Regional-KODA ausdrücklich als nicht zusatzversorgungspflichtig bezeichnet sind, sowie über- und außertarifliche Bestandteile des Arbeitsentgelts, soweit sie durch Dienstvereinbarung oder Arbeitsvertrag ausdrücklich als nicht zusatzversorgungspflichtig bezeichnet sind,

Protokollnotitz zu Buchstabe a):

Für am 30. Juni 2007 bestehende Vereinbarungen in Regelungen der Bayerischen Regional-KODA, Dienstvereinbarungen oder Arbeitsverträgen über die Ausnahme von Bestandteilen des Arbeitsentgelts aus der Zusatzversorgung gilt Anlage 3 Satz 1 Buchst. a in der bis zum 1. Januar 2007 geltenden Fassung.

b) Aufwendungen des Dienstgebers für eine Zukunftssicherung der/des Beschäftigten,

c) Krankengeldzuschüsse,

d) einmalige Zahlungen (z.B. Zuwendungen, Urlaubsabgeltungen), die aus Anlass der Beendigung, des Eintritts des Ruhens oder nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden,

Protokollerklärung zu Buchst. d:

Die Teilzuwendung, die der/dem Beschäftigten, die/der mit Billigung ihres/seines bisherigen Dienstgebers zu einem anderen Dienstgeber des kirchlichen oder Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes übertritt, der seine Beschäftigten/Arbeitnehmer bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder bei einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, zu der die Versicherungen übergeleitet werden, versichert, gezahlt wird, ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

e) einmalige Zahlungen (z.B. Zuwendungen) insoweit, als bei ihrer Berechnung Zeiten berücksichtigt sind, für die keine Umlagen/Beiträge für laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu entrichten sind,

f) vermögenswirksame Leistungen, Jubiläumsgelder,

g) Sachbezüge, die während eines Zeitraumes gewährt werden, für den kein laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zusteht,

h) geldwerte Vorteile, die steuerlich als Arbeitslohn gelten,

i) geldliche Nebenleistungen wie Ersatz von Werbungskosten (z.B. Aufwendungen für Werkzeuge, Berufskleidung, Fortbildung) sowie Zuschüsse z.B. zu Fahr-, Heizungs-, Wohnungs-, Essens-, Kontoführungskosten,

k) Mietbeiträge an Beschäftigte mit Anspruch auf Trennungsgeld (Trennungsentschädigung),

l) Schulbeihilfen,

m) einmalige Zuwendungen anlässlich des Erwerbs eines Diploms einer Verwaltungs- oder Wirtschaftsakademie,

n) Prämien im Rahmen des behördlichen oder betrieblichen Vorschlagswesens,

o) Erfindervergütungen,

p) Kassenverlustentschädigungen (Mankogelder, Fehlgeldentschädigungen),

q) Einkünfte, die aus ärztlichen Liquidationserlösen zufließen

r) einmalige Unfallentschädigungen,

s) Aufwandsentschädigungen; reisekostenähnliche Entschädigungen; Entgelte aus Nebentätigkeiten; Tantiemen, Provisionen, Abschlussprämien und entsprechende Leistungen; einmalige und sonstige nicht laufend monatlich gezahlte über- oder außertarifliche Leistungen,

t) Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit.

2Kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt ist ferner der Teil des steuerpflichtigen Arbeitsentgelts, der nach Anwendung des Satzes 1 den 2,5fachen Wert der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) übersteigt; wenn eine Zusatzversorgungspflichtige Jahressonderzahlung gezahlt wird, ist der vorgenannte Wert jährlich einmal im Monat der Zahlung der Zuwendung zu verdoppeln.
3Als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gilt für Kalendermonate, in denen Beschäftigte für mindestens einen Tag Anspruch auf Krankengeldzuschuss haben - auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird -, das fiktive Entgelt nach §21 ABD Teil A, 1. bzw. entsprechenden Regelungen der Bayerischen Regional-KODA, das für die Tage, für die tatsächlich Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss bestand, im Falle eines entsprechenden Entgeltfortzahlungsanspruchs gezahlt worden wäre. In diesen Kalendermonaten geleistete einmalige Zahlungen sind neben dem fiktiven Entgelt nach § 21 ABD Teil A, 1. bzw. Regelungen der Bayerischen Regional-KODA nach Maßgabe der Sätze 1 und 2 zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
4Für Beschäftigte, die zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungshilfe im Sinne des § 1 Entwicklungshelfergesetz vom 18. Juni 1969 in der jeweils geltenden Fassung ohne Arbeitsentgelt beurlaubt sind, hat der Dienstgeber für die Zeit der Beurlaubung Umlagen an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden abzuführen, wen der Träger der Entwicklungshilfe die Umlagen erstattet. 5Für die Bemessung der der Umlagen gilt als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt das Entgelt, von dem nach § 166 Abs. 1 Nr. 4 SGB VI die Beiträge für die gesetzliche Rentenversicherung zu berechnen sind.

Anlage 4: Versicherungsmathematische Grundsätze für die Bewertung der Verpflichtungen im Rahmen der versicherungstechnischen Bilanz

1. Bewertungsgegenstand

Bewertet werden die Verpflichtungen nach dem Stande vom Bilanzstichtag (= Inventurstichtag). Bereits feststehende allgemeine Leistungsveränderungen, die erst nach dem Stichtag wirksam werden, bleiben unberücksichtigt.

2. Bewertungsmethode

Es wird der versicherungsmathematische Barwert der Verpflichtungen nach dem Grundsatz der Einzelbewertung ermittelt.

3. Rechnungsgrundlagen

1Als biometrische Rechnungsgrundlagen dienen die Richttafeln 1998 von Klaus Heubeck. 2Als Altersgrenze ist die Vollendung des 65. Lebensjahres in Ansatz zu bringen. 3Der Rechnungszins beträgt 3,25% in der Zeit bis zum Eintritt eines Versorgungsfalles und 5,25% nach Eintritt eines Versorgungsfalles.

4. Verwaltungskostenrückstellung

Eine Verwaltungskostenrückstellung wird nicht gebildet.

5. Sonstiges

1Solange die den Besitzstand abbildenden Versorgungspunkte noch nicht ermittelt sind, werden die anzurechnenden Sozialversicherungsrenten nach dem steuerlichen Näherungsverfahren in Ansatz gebracht. 2Der in diesem Verfahren anzusetzende Korrekturfaktor wird einheitlich für alle Berechtigten auf 0,9086 festgesetzt, Entgelt und Beitragsbemessungsgrenze sind nach dem Stande vom 31. 12. 2001 zu berücksichtigen. 3Ein nach Feststellung der den Besitzstand abbildenden Versorgungspunkte ermittelten Unterschiedsbetrag gegenüber dem vorläufigen Bewertungsansatz bleibt bei der Ermittlung des Überschusses unberücksichtigt.

Anlage 5: Altersvorsorgeplan 2001 des öffentlichen Dienstes

1Dieser Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes gilt einheitlich für die Tarifgebiete Ost und West.

1. Ablösung des Gesamtversorgungssystems

1.1 1Das bisherige Gesamtversorgungssystem wird mit Ablauf des 31.12.2000 geschlossen und durch das Punktemodell ersetzt. 2Zur juristischen Bewertung vgl. Anlage 1.

1.2 Auf ein Zurückfallen der Renten und Anwartschaften auf den Stand des Jahres 2000 wird verzichtet.

1.3 1Durch den Systemwechsel erhalten die Arbeitnehmer die Möglichkeit, eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersversorgung durch eigene Beiträge unter Inanspruchnahme der steuerlichen Förderung aufzubauen (Riester-Rente). 2Diese Möglichkeit soll auch bei den Zusatzversorgungskassen eröffnet werden. 3Die Möglichkeit der Entgeltumwandlung besteht derzeit - einheitlich für alle Arbeitnehmer - nicht; die Tarifvertragsparteien geben sich eine Verhandlungszusage für eine tarifvertragliche Regelung zur Entgeltumwandlung.

1.4 1Die Umlagefinanzierung wird auch nach Systemwechsel beibehalten. 2Sie kann schrittweise nach den Möglichkeiten der einzelnen Zusatzversorgungskassen durch Kapitaldeckung abgelöst werden (Kombinationsmodell).

2. Punktemodell

2.1 1Die Leistungsbemessung erfolgt nach dem Punktemodell. 2Es werden diejenigen Leistungen zugesagt, die sich ergeben würden, wenn eine Gesamt-Beitragsleistung von 4 v. H. vollständig in ein kapitalgedecktes System eingezahlt würde.

2.2 1Soweit eine Kapitaldeckung vorhanden ist, werden die tatsächlich erzielten Kapitalerträge veranschlagt. 2Soweit keine Kapitaldeckung vorhanden ist, wird jährlich die laufende Verzinsung der zehn größten Pensionskassen gemäß jeweils aktuellem Geschäftsbericht des Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungswesen (bzw. Nachfolgeeinrichtung) zugrunde gelegt. 3Überschüsse werden wie bei einer Pensionskasse festgestellt. 4Von diesen Überschüssen werden nach Abzug der Verwaltungskosten (soweit fiktiv: 2 v. H.) vorrangig die sozialen Komponenten und dann Bonuspunkte finanziert. 5Soziale Komponenten sind:

a) Zurechnungszeiten bei Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten (vgl. Textziffer 2.5)

b) Kindererziehungszeiten Berücksichtigung eines Beitrages von 20 Euro pro Monat pro Kind für die Dauer der gesetzlichen Erziehungszeit (ohne Beschäftigung).

c) 6Übergangsregelung für alle Versicherten mit einer Mindestpflichtversicherungszeit von 20 Jahren, die monatlich weniger als 3600 DM brutto verdienen. 7Ihre erworbenen Anwartschaften werden festgestellt und ggf. auf mindestens 0,8 Versorgungspunkte für jedes volle Kalenderjahr der Pflichtversicherung angehoben (Einbeziehung des Beschäftigungsquotienten).

2.3 1Die als Anlage beigefügte Tabelle kommt zur Anwendung. 2Diese Tabelle basiert auf folgenden Parametern: Ein Zinssatz entsprechend § 2 der Deckungsrückstellungsverordnung von derzeit 3,25 v. H. vor Eintritt des Versorgungsfalls wird zugrunde gelegt. 3Nach Eintritt des Versorgungsfalls gilt ein Zinssatz von 5,25 v. H. 4Bei Änderungen des Verordnungszinssatzes gilt dieser bis zum Wirksamwerden einer entsprechenden tarifvertraglichen Anpassung fort. 5Die versicherungsmathematischen Berechnungen basieren auf den Richttafeln 1998 von Klaus Heubeck.

2.4 1Die Versicherungsfälle entsprechen denen in der gesetzlichen Rentenversicherung (Altersrenten, Erwerbsminderungsrenten, Hinterbliebenenrenten). 2Bei teilweiser Erwerbsminderung wird die Hälfte des Betrages gezahlt, der bei voller Erwerbsminderung zustünde. 3Abschläge werden für jeden Monat

der vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente (wie gesetzliche Rentenversicherung) in Höhe von 0,3 v. H. erhoben; höchstens jedoch insgesamt 10,8 v. H.

2.5 1Bei Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten vor Vollendung des 60. Lebensjahres werden Versorgungspunkte hinzugerechnet. 2Für ein Referenzentgelt wird für jedes Kalenderjahr vor Vollendung des 60. Lebensjahres je ein Versorgungspunkt hinzugerechnet.

2.6 1Von den Verpflichtungen zur Beitragszahlung in der Textziffer 2.1 dieses Tarifvertrages kann bis zu einer Mindesthöhe von 2 v. H. für die Dauer von bis zu drei Jahren im Rahmen eines landesbezirklichen Tarifvertrages abgewichen werden, wenn sich der Betrieb in einer wirtschaftlichen Notlage befindet. 2Die Feststellung der wirtschaftlichen Notlage wird durch eine paritätisch besetzte Kommission der Tarifvertragsparteien getroffen. 3Die Regelung kann verlängert werden.

2.7 1Entgelte aus Altersteilzeit werden in Höhe des vereinbarten Entgelts mindestens jedoch mit 90 v. H. des vor Beginn der Altersteilzeit maßgebenden Wertes berücksichtigt (wie nach bisherigem Recht). 2Fälle des Vorruhestandes werden wie nach altem Recht behandelt.

3. Übergangsrecht

3.1 Die Höhe der laufenden Renten und der Ausgleichsbeträge wird zum 31.12.2001 festgestellt.

3.2 1Die laufenden Renten werden als Besitzstandsrenten weitergezahlt. 2Die abbaubaren Ausgleichsbeträge werden in Höhe des Dynamisierungsgewinns abgebaut.

3.3 Die Besitzstandsrenten und die Neurenten werden beginnend mit dem Jahr 2002 jeweils zum 1.7. eines Jahres bis 2007 mit 1 v. H. jährlich dynamisiert.

3.4 Die Anwartschaften der am 31.12.2001 schon und am 1.1.2002 noch pflichtversicherten Arbeitnehmer werden wie folgt berechnet:

3.4.1 1Es gelten die Berechnungsvorgaben des § 18 Abs. 2 BetrAVG. 2Der danach festgestellte Betrag wird in Versorgungspunkte unter Berücksichtigung eines Zinssatzes von 3,25 umgerechnet und in das Punktemodell transferiert. 3Die transferierten Versorgungspunkte nehmen an der Dynamisierung nach Ziffer 2.2 teil.

3.4.2 Für Arbeitnehmer im Tarifgebiet West, die am 1.1.2002 das 55. Lebensjahrvollendet haben (rentennahe Jahrgänge), gilt folgende Besitzstandsregelung: Auf der Grundlage des am 31.12.2000 geltenden Rechts der Zusatzversorgung ist Ausgangswert für die Bemessung des in das Punktemodell zu transferierenden Betrages die individuell bestimmte Versorgungsrente im Alter von 63 (bei Behinderten Alter entsprechend gesetzlicher Rentenversicherung) unter Berücksichtigung der Mindestgesamtversorgung und des § 44 a VBL-Satzung bzw. entsprechende Versorgungsregelung; die gesetzliche Rente ist nach persönlichen Daten anzurechnen; von diesem nach den Bemessungsgrößen per 31.12.2001 einmalig ermittelten Ausgangswert ist die aus dem Punktemodell noch zu erwerbende Betriebsrente abzuziehen; die Differenz ist die Besitzstandsrente; sie wird in Versorgungspunkte umgerechnet und in das Punktemodell transferiert.

3.4.3 Textziffer 3.4.2 gilt entsprechend für solche Arbeitnehmer, die im Jahre 2001 das 55. Lebensjahr vollendet und vor In-Kraft-Treten des Tarifvertrages Altersteilzeit bzw. Vorruhestand vereinbart haben.

3.5 Die im bisherigen Versorgungssystem erworbenen Anwartschaften von Arbeitnehmern, die am 1.1.2002 nicht mehr pflichtversichert sind und die eine unverfallbare Anwartschaft haben, werden entsprechend der bisherigen Versicherungsrentenberechnung festgestellt, transferiert und nicht dynamisiert.

4. Finanzierung

4.1 1Jede Kasse regelt ihre Finanzierung selbst. 2Zusätzlicher Finanzbedarf über die tatsächliche Umlage des Jahres 2001 hinaus (Stichtag 1.11.2001) - mindestens jedoch ab Umlagesatz von 4 v. H. - wird durch steuerfreie, pauschale Sanierungsgelder gedeckt. 3Im Tarifgebiet West verbleibt es bei den von den Arbeitnehmern bei Zusatzversorgungskassen geleisteten Beiträgen.

4.2 1Für die VBL-West gilt: Ab 2002 betragen die Belastungen der Arbeitgeber 8,45 v. H. 2Dies teilt sich auf in eine steuerpflichtige, mit 180 DM/Monat pauschal versteuerte Umlage von 6,45 v. H. und steuerfreie pauschale Sanierungsgelder von 2,0 v. H., die zur Deckung eines Fehlbetrags im Zeitpunkt der Schließung dienen sollen. 3Ab 2002 beträgt der aus versteuertem Einkommen zu entrichtende Umlagebeitrag der Arbeitnehmer 1,41 v. H.

4.3 1Die Verteilung der Sanierungsgelder auf Arbeitgeberseite bestimmt sich nach dem Verhältnis der Entgeltsumme aller Pflichtversicherten zuzüglich der neunfachen Rentensumme aller Renten zu den entsprechenden Werten, die einem Arbeitgeberverband bzw. bei Verbandsfreien, den einzelnen Arbeitgebern zuzurechnen sind; ist ein verbandsfreier Arbeitgeber einer Gebietskörperschaft mittelbar oder haushaltsmäßig im Wesentlichen zuzuordnen, wird dieser bei der Gebietskörperschaft einbezogen. 2Arbeitgebern, die seit dem 1. November 2001 durch Ausgliederung entstanden sind, sind zur Feststellung der Verteilung der Sanierungszuschüsse Renten in dem Verhältnis zuzurechnen, das dem Verhältnis der Zahl der Pflichtversicherten des Ausgegliederten zu der Zahl der Pflichtversicherten des Ausgliedernden zum 01.11.2001 entspricht.

4.4 Bei abnehmendem Finanzierungsbedarf für die laufenden Ausgaben werden die übersteigenden Einnahmen - getrennt und individualisierbar - zum Aufbau einer Kapitaldeckung eingesetzt.

5. 1Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass mit diesem Tarifvertrag das Abwandern von Betrieben oder Betriebsteilen aus den Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes verhindert wird. 2Während der Laufzeit des Tarifvertrages überprüfen die Tarifvertragsparteien, ob es zu signifikanten Abwanderungen aus einzelnen Zusatzversorgungseinrichtungen gekommen ist. 3Sie beauftragen einen Gutachter, die Gründe für eventuelle Abwanderungen darzustellen. 4Dies gilt auch für den Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr.

6. Laufzeit des Tarifvertrages bis zum 31.12.2007.

Anlage 1 zum Altersvorsorgeplan 2001

1Juristische Zulässigkeit des rückwirkenden Systemwechsels zum 31.12.2000 (Arbeitskreis 2).

2Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass der rückwirkende Wechsel vom Gesamtversorgungssystem in ein Punktemodell zum 1.1.2001 verfassungsrechtlich zulässig ist. 3Dies gilt auch für den Transfer der am 31.12.2000 bestehenden Anwartschaften.

4Für das Jahr 2001 ist aus verwaltungstechnischen Gründen eine Einführungsphase für das neue System vorgesehen, in der sich Anwartschaften technisch weiterhin nach den Berechnungsmethoden des alten Systems fortentwickeln. 5Diese für die Betroffenen günstige Übergangsregelung liegt in der Normsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien.

6Seit dem Ergebnis der Tarifrunde 2000 konnte niemand auf den Fortbestand des bisherigen Versorgungssystems vertrauen und deshalb davon ausgehen, dass dieses unverändert bestehen bleiben würde.

Sollte ein Bundesgericht abschließend feststellen, dass Arbeitnehmern oder Versorgungsempfängern

mit Vordienstzeiten (Beschäftigungen außerhalb des öffentlichen Dienstes) im neuen System im Hinblick auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 22.03.2000 (1 BvR 1136/96) höhere als die überführten Ansprüche zustehen, werden den Berechtigten diese Ansprüche auch dann rückwirkend erfüllt, wenn sie sie nicht vor der neuen Entscheidung geltend gemacht haben.

Anlage 2 zum Altersvorsorgeplan 2001

1Rentenformel im Punktemodell ohne Zwischenschaltung eines Regelbeitrages und bei Überschussanteilen in Form von beitragslosen Versorgungspunkten.

2Die Rentenhöhe ist abhängig von der gesamten Erwerbsbiografie im öffentlichen Dienst. 3In jedem Beschäftigungsjahr t werden Versorgungspunkte VPt erworben. Die Höhe der Versorgungspunkte ergibt sich aus der Formel:

$$VP_t = E_t / RE x Tab_x$$

Ggf. wird VP_t aus Überschüssen erhöht.

Darin bedeuten

VP_t Versorgungspunkt für das Jahr t

E_t Entgelt des Versicherten im Jahr t

RE Referenzentgelt

Tab_x Tabellenwert für das Alter x des Versicherten im Jahr t

Im Versorgungsfall ergibt sich die Rente nach der Formel:

Rente = [Summe aller VP_t] x Messbetrag

Der Messbetrag beträgt 0,4% des Referenzentgeltes.

x	Tab x	x	Tab x	x	Tab x	x	Tab x
17	3,1	29	2,1	41	1,5	53	1,0
18	3,0	30	2,0	42	1,4	54	1,0
19	2,9	31	2,0	43	1,4	55	1,0
20	2,8	32	1,9	44	1,3	56	1,0
21	2,7	33	1,9	45	1,3	57	0,9
22	2,6	34	1,8	46	1,3	58	0,9
23	2,5	35	1,7	47	1,2	59	0,9
24	2,4	36	1,7	48	1,2	60	0,9
25	2,4	37	1,6	49	1,2	61	0,9
26	2,3	38	1,6	50	1,1	62	0,8
27	2,2	39	1,6	51	1,1	63	0,8
28	2,2	40	1,5	52	1,1	64	0,8
						und älter	

4In der Bayerischen Regional-KODA besteht Einigkeit, entsprechend der nachfolgend abgedruckten Niederschriftserklärung zu verfahren:

Gemeinsame Niederschriftserklärung der Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes

(in Zusammenhang mit dem Änderungstarifvertrag Nr. 2 zum ATV-K vom 12. März 2003)

Entsprechend Nr. 2 der Niederschrift über den Abschluss der Tarifverhandlungen zur Zukunft der Zusatzversorgung vom 1. März 2002 erklären die Tarifvertragsparteien Folgendes:

1. 1Im Zusammenhang mit den Änderungen zu § 33 sind weitere Fallkonstellationen umfassend erörtert worden. 2Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass kein weiterer Änderungsbedarf besteht.

2. Für die Waldarbeiter wird eine dem § 19 Abs. 1 Satz 7 ATV/ATV-K entsprechende Regelung im ATV-W angestrebt.

3. Die Abfindung nach § 22 Abs. 2 ATV/ATV-K ist während des Bezugs einer Erwerbsminderungsrente nur auf Antrag der/des Rentenberechtigten zulässig.

4. Soweit eine Nachversicherung sog. unterhälftig Teilzeitbeschäftigter bisher nicht erfolgt ist, soll diese nunmehr zeitnah nachgeholt werden.

5. Die Zusatzversorgungseinrichtungen haben nach § 26 Abs. 3 Satz 1 ATV/ATV-K eine freiwillige Versicherung in Anlehnung an das Punktemodell anzubieten.

6. Bei Berechnung der Startgutschriften erfolgt eine ausschließlich stichtagsbezogene Berücksichtigung des Familienstandes zum 31.12.2001, auf deren Basis eine Differenzierung nach Steuerklasse III/0 bzw. I/0 erfolgt; ein späterer Wechsel der berücksichtigten Steuerklasse ist ausgeschlossen.

7. 1In den Fällen des § 33 Abs. 1 ATV/ATV-K erfolgt bei Berechnung des anzurechnenden Bezuges eine Rechtskreistrennung (Ost/West) bei der Frage der zu berücksichtigenden Beitragsbemessungsgrenze. 2Dies gilt auch für die Berechnung des fiktiven Nettoarbeitsentgelts (§ 41 Abs. 2c VBL-Satzung a.F.).

8. Die noch erreichbare Betriebsrente nach § 33 Abs. 2 Satz 2 ATV/ATV-K ist unter Berücksichtigung der sich nach § 38 ATV-K, § 39 Abs. 1 bzw. 2 ATV ggf. noch ergebenden Betriebsrente zu berechnen.

9. Auch in den Fällen des Vorruhestandes erfolgt die Hochrechnung der Anwartschaft entsprechend § 33 Abs. 3 ATV/ATV-K nicht auf das vollendete 63. Lebensjahr, sondern auf den voraussichtlichen Rentenbeginn.

10. Die Tarifvertragsparteien gehen weiterhin davon aus, dass die im Altersvorsorgeplan 2001 bzw. ATV/ATV-K gefundenen Regelungen zur Ermittlung der Startgutschrift inklusive der Übergangsregelungen zur Anwendung des § 44 a VBL-Satzung a.F. (ausschließlich im § 33 Abs. 2, 3 und 3 a) rechtmäßig sind.

D, 10 b. Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der SELBSTHILFE, Pensionskasse der Caritas VVaG versicherten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst

- Versorgungsordnung B -

in der Fassung vom 1. Januar 2003

§ 1 Geltungsbereich

Die „Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der SELBSTHILFE, Pensionskasse der Caritas VVaG versicherten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst - Versorgungsordnung B“ gilt für die unter den Geltungsbereich des Arbeitsvertrags- rechts der bayerischen (Erz-)Diözesen fallenden Mitarbeiter, soweit für diese nicht vorrangig eine Versicherungspflicht nach der „Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Bayerischen Versorgungskammer - Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden versicherten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst - Versorgungsordnung A“ besteht.

§ 2 Versicherungspflicht

(1) Der Versicherungspflicht unterliegt vom Beginn des Arbeits- und Ausbildungsverhältnisses an der Mitarbeiter, wenn er das 17. Lebensjahr vollendet hat. Eine Versicherungspflicht besteht nicht, soweit im Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen für bestimmte Personengruppen kollektivrechtlich ausdrücklich Ausnahmen vorgesehen sind.

(2) Ausgenommen von der Versicherungspflicht ist ein Mitarbeiter,

a) der aus der gesetzlichen Rentenversicherung Altersrente als Vollrente oder Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung erhält,

b) frei

c) frei

d) dessen Dienstgeber ihm bereits vor dem 01.04.2000 eine dieser Regelung gleichwertige zusätzliche Altersversorgung gewährt hat, [1]

e) der Mitglied des Versorgungswerks der Presse oder einer sonstigen berufsständischen Versorgungseinrichtung ist.

[1] **„Gleichwertig“ ist eine zusätzliche Altersversorgung, wenn der Beitrag des Dienstgebers in der Höhe entsprechend § 5 Abs. 2 entrichtet wird und das zusatzversorgungspflichtige Arbeitsentgelt gem. § 5 Abs. 3 zugrunde gelegt wird. Bestehende zusätzliche Altersversorgungen, die die Erfordernisse gem. Unterabs. 1 nicht erfüllen, sind zum 01. 04. 2000 an diese Erfordernisse anzupassen, soweit die rechtlichen Möglichkeiten bestehen. Werden von Dienstgebern, die ihren Mitarbeitern vor dem 01. 04. 2000 eine zusätzliche Altersversorgung im Sinne des § 2 Abs. 2 d) gewähren, ab 01. 04. 2000 weitere Mitarbeiter neu eingestellt, so sind diese nach der Versorgungsordnung B zu versichern.**

§ 3 Versicherung

1Die betriebliche Altersversorgung erfolgt durch Abschluss einer Zusatzrentenversicherung bei der SELBSTHILFE, Pensionskasse der Caritas VVaG (SELBSTHILFE) nach Maßgabe dieser Versorgungsordnung. 2Die Ansprüche der Versicherten bestimmen sich nach der Satzung und den Allgemeinen Versicherungsbedingungen der SELBSTHILFE.

§ 4 Anmeldung und Abmeldung

(1) 1Der Dienstgeber meldet den Mitarbeiter mit Beginn des zusatzversorgungspflichtigen Arbeits- bzw. Ausbildungsver-hältnisses bei der SELBSTHILFE an, frühestens ab dem Zeitpunkt, ab dem zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt bezogen wird. 2Die Aufnahme des Mitarbeiters in die SELBSTHILFE wird diesem durch Zustellung eines Mitgliedsausweises, dem Dienstgeber durch eine entsprechende Bestätigung nachgewiesen.

(2) 1Der Dienstgeber meldet den Mitarbeiter mit Ende des zusatzversorgungspflichtigen Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses bei der SELBSTHILFE ab. 2Die vollzogene Abmeldung wird dem Mitarbeiter von der SELBSTHILFE bestätigt; gleichzeitig wird der Mitarbeiter unter Angabe der erreichten Rentenanwartschaft davon in Kenntnis gesetzt, welche Möglichkeiten zur Fortsetzung des Versicherungsverhältnisses durch Beitragsfreistellung (§ 6) oder durch Begründung einer freiwilligen Mitgliedschaft (§ 8) bestehen.

§ 5 Beiträge

(1) 1Der Dienstgeber hat den monatlichen Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung zu tragen. 2Er trägt des Weiteren die auf den Beitrag entfallende Lohnsteuer (vgl. Abs. 8), solange die rechtliche Möglichkeit der Pauschalierung der Lohnsteuer gegeben ist. Beitragspflicht besteht für den Zeitraum, für den dem Mitarbeiter nach dem Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen ein Anspruch auf laufendes Arbeitsentgelt, auf Einmalzahlungen jedweder Art oder auf Krankenbezüge zusteht.

(2) Der Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung (Pflichtversicherung) ist vom Zusatzversorgungspflichtigen Arbeitsentgelt (Abs. 3) jeweils mit dem Beitragssatz zu berechnen, den die kirchlichen Dienstgeber als Umlage an die Bayerische Versorgungskammer, Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden, abzuführen hätten.

(3) Das zusatzversorgungspflichtige Arbeitsentgelt im Sinn von Absatz 2 ist hierbei identisch mit dem der öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgung zugrunde liegenden Arbeitsentgelt.

(4) Überschreitet das zusatzversorgungspflichtige Arbeitsentgelt die jeweils gültige Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, so löst dies keine zusätzliche Beitragszahlung des Dienstgebers aus.

(5) Die Beiträge sind der SELBSTHILFE jährlich durch den Dienstgeber für jeden einzelnen Versicherten nachzuweisen; sie sind unverzüglich nach Erstellung der monatlichen Gehaltsabrechnung in einer Summe an die SELBSTHILFE abzuführen.

(6) 1Der Mitarbeiter kann die Teilnahme an der betrieblichen Altersversorgung (Pflichtversicherung) insoweit verstärken, als er einen zusätzlichen eigenen Beitrag in Höhe von bis zu 6,0% des zusatzversorgungspflichtigen Arbeitsentgelts leistet und dies dem Dienstgeber gegenüber schriftlich erklärt. 2Dienstgeber- und Mitarbeiterbeitrag dürfen jedoch zusammen nicht mehr als 10,0% des zusatzversorgungspflichtigen Arbeitsentgelts betragen.
3Der Beitrag des Mitarbeiters kann im Wege der Entgeltumwandlung sichergestellt werden.

(7) 1Die Erklärung des Mitarbeiters über die Höhe seiner Beteiligung an der betrieblichen Altersversorgung nach Abs. 6 kann widerrufen und durch eine anderslautende Erklärung ersetzt werden. 2Die Erklärung ist dem Dienstgeber schriftlich mit einer Frist von 4 Wochen vor dem nächsten Quartalsende vorzulegen.

(8) 1Der Dienstgeber führt die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung einschließlich des Beitrags des Mitarbeiters an die SELBSTHILFE ab. 2Der Dienstgeber trägt die auf seine Beiträge entfallende Lohnsteuer im Rahmen der Möglichkeit zur Pauschalierung der Lohnsteuer gemäß § 40 b Abs. 2 Satz 1 EStG.

(9) 1Dem Mitarbeiter steht es frei, eine höhere Rentenanwartschaft durch einen zweiten Rentenvertrag (freiwillige Versicherung) sicherzustellen. 2Die hierfür erforderlichen Beiträge hat er selbst zu tragen.
Protokollnotiz zu Abs. 1 wurde gestrichen

§ 6 Beitragsfreie Zeiten

(1) Eine Beitragspflicht des Dienstgebers besteht nicht für Zeiten, für die der Mitarbeiter nach dem Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen keinen Anspruch auf laufendes Arbeitsentgelt, Einmalzahlungen jedweder Art oder auf Krankenbezüge hat.

(2) 1Entfällt wegen Beendigung des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses die Beitragspflicht des Dienstgebers für ein bestehendes Versicherungsverhältnis, ohne dass der versicherte Mitarbeiter von der Möglichkeit der freiwilligen Beitragsentrichtung gemäß § 8 Gebrauch macht, wird das Versicherungsverhältnis beitragsfrei fortgesetzt. 2In diesem Fall wird eine Rentenanwartschaft nach Maßgabe des zum Zeitpunkt der Beitragsfreistellung vorhandenen Deckungskapitals berechnet. 3Der Anspruch des Versicherten auf Teilnahme an künftigen Leistungserhöhungen aus der satzungsmäßigen Überschussverwendung bleibt von der Beitragsfreistellung unberührt.

(3) 1Der Dienstgeber kann jedoch - widerruflich - seine Bereitschaft erklären, auch für nicht beitragspflichtige Zeiten eine Beitragsleistung zu übernehmen. 2Zeiten, für die keine Beiträge des Dienstgebers eingehen, können vom Mitarbeiter mit eigenen Beiträgen belegt werden.

§ 7 Arbeitsplatzwechsel

1Scheidet ein bei der SELBSTHILFE pflichtversicherter Mitarbeiter aus dem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis aus und nimmt er eine Tätigkeit bei einem Dienstgeber auf, der die Versorgungsordnung B anwendet, so ist die begonnene Pflichtversicherung unter den für die Versorgungsordnung B geltenden Bedingungen fortzuführen.

2Der Hinweis wurde gestrichen.

§ 8 Freiwillige Versicherung

1Entfällt die Beitragspflicht des Dienstgebers für eine bestehende Versicherung, so kann der Versicherte die bisherige Pflichtversicherung nach Maßgabe der Satzung der SELBSTHILFE mit eigener Beitragsleistung als freiwillige Versicherung fortführen. 2Der Versicherte kann hierbei jeden Beitrag zwischen dem tariflichen Mindestbeitrag und dem vom Dienstgeber für den letzten vollen Beschäftigungsmonat abgeführten Pflichtbeitrag wählen.

§ 9 In-Kraft-Treten

Die Versorgungsordnung B tritt mit Wirkung zum 1. Januar 2003 in Kraft. Mit dem In-Kraft-Treten der Versorgungsordnung B tritt die Regelung über eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der bayerischen (Erz-)Diözesen (Versorgungsordnung der bayerischen [Erz-]Diözesen [VOBD]) (ABD Teil C, 3 b) außer Kraft.

D, 10 c. Ordnung über die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung der Beschäftigten im kirchlichen Dienst

- Versorgungsordnung C -

in der Fassung vom 1. Januar 2003

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge nach Maßgabe der folgenden Beschlüsse der Zentral-KODA und der Bayerischen Regional-KODA.

Teil A

Beschluss der Zentral-KODA gem. § 3 Abs. 1 Ziff. 1 Zentral-KODA-Ordnung (ZKO) vom 15.04.2002 zuletzt geändert durch Beschluss vom 12.11.2009

Unter Bezugnahme auf § 17 Abs. 3 und 5 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) hat die Zentral-KODA gem. § 3 Abs. 1 Ziff. 1 ZKO folgende Regelung beschlossen, der die Bayerische Regional-KODA gem. § 12 a BayRKO zugestimmt hat:

Entgeltumwandlung

1. 1Der Mitarbeiter (Arbeitnehmer und zu seiner Ausbildung Beschäftigte) hat Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der Kasse, bei der auch seine zusätzliche betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird. 2Voraussetzung ist, dass die dafür zuständige Kasse satzungsrechtlich die entsprechende Möglichkeit schafft. 3Im Einzelfall können die Vertragsparteien bei Vorliegen eines sachlichen Grundes arbeitsvertraglich vereinbaren, dass die Entgeltumwandlung bei einer anderen Kasse oder Einrichtung erfolgt. 4Die Regelung gilt unabhängig davon, ob der Mitarbeiter die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG oder nach § 10 a EStG in Anspruch nimmt.

1 a. Soweit aufgrund staatlicher Refinanzierungsbedingungen für bestimmte Berufsgruppen die Entgeltumwandlung ausgeschlossen ist, besteht auch kein Anspruch nach dieser Regelung.

1 b. 1Der Höchstbetrag für die Entgeltumwandlung wird begrenzt auf jährlich bis zu 4 v. H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung zuzüglich 1800 Euro für nach dem 31.12.2004 neu abgeschlossene Verträge. 2Im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer können auch höhere Beträge umgewandelt werden.

2. 1Erfolgt eine steuerliche Förderung, findet diese zunächst Anwendung auf Beiträge des Dienstgebers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile des Mitarbeiters. 2Liegt die Summe aus dem Beitrag des Dienstgebers und der Entgeltumwandlung oberhalb der Grenze gem. § 3 Nr. 63 EStG, wird der übersteigende Teil des Beitrags nach § 40 b EStG pauschal versteuert, soweit die rechtliche Möglichkeit dazu besteht und nicht bereits vom Dienstgeber genutzt wird. 3Die Pauschalsteuer ist dann vom Mitarbeiter zu tragen.

3. Bemessungsgrundlage für Ansprüche und Forderungen zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter bleibt das Entgelt, das sich ohne die Entgeltumwandlung ergeben würde.

4. 1Bietet die für die zusätzliche betriebliche Altersversorgung zuständige Kasse bis zum 31. Oktober 2002 keine rechtliche Möglichkeit für die Durchführung der Entgeltumwandlung, soll die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine andere Kasse festlegen, bei der die Entgeltumwandlung durchgeführt werden kann. 2Nimmt die zuständige Kommission diese Festlegung nicht vor, hat auf Verlangen des Mitarbeiters der Dienstgeber festzulegen, dass die Entgeltumwandlung bei der KZVK Köln oder der Selbsthilfe VVaG durchzuführen ist.

5.

1. 1Wandelt ein krankenversicherungspflichtig Beschäftigter Entgelt um, leistet der Arbeitgeber in jedem Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13 % des jeweiligen sozialversicherungsfrei in die zusätzliche betriebliche Altersversorgung umgewandelten Betrages. 2Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung (Riester-Rente).

2. Für umgewandelte Beträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt die steuerlichen Freibeträge überschreiten, besteht kein Anspruch auf einen Zuschuss.

3. 1Der Zuschuss ist spätestens zum Zahlungstermin des Dezembergehaltes fällig. 2Scheidet der Mitarbeiter vorher aus, ist der Zuschuss zum Zeitpunkt des Ausscheidens fällig. 3Aus abrechnungstechnischen und steuerlichen Gründen soll der Zuschuss einmal im Jahr gezahlt werden. 4 Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt.

6. Der Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht, solange er gesetzlich ermöglicht wird.

Erläuterungen zur Umsetzung des Beschlusses:

Es wird sicher gestellt, dass bei der Reihenfolge der umzuwandelnden Beiträge vorrangig die sozialversicherungsfreien Beiträge zugunsten des Dienstgebers Verwendung finden, zweitrangig die sozialversicherungsfreien Beiträge, die zuschussfähig sind einschließlich des sich daraus ergebenden steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschusses, drittrangig erst die sozialversicherungs-pflichtigen Beiträge.

Teil B

Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA

Ergänzungen zum Beschluss der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung

§ 1

Anspruch auf Entgeltumwandlung zugunsten der betrieblichen Altersversorgung (Ergänzungen zu Nr. 1 des Zentral-KODA-Beschlusses)

1. Anspruch auf Entgeltumwandlung

a) Beschäftigte und Arbeitgeber können vereinbaren, dass Beschäftigte einen über den Anspruch von § 3 Nr. 63 EStG hinausgehenden Betrag des Entgelts umwandeln*.

***Dies sind im Jahr 2012 jährlich 2.688 EUR**

b) Machen Beschäftigte von ihrem Anspruch auf Entgeltumwandlung Gebrauch, müssen sie von ihrem Arbeitsentgelt jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens einem Hundertsechzigstel (1/160) der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV für ihre betriebliche Altersversorgung verwenden (§ 1 a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG)*.

***Dies sind im Jahr 2012 jährlich 196,88 EUR**

c) Umgewandelt werden kann
- ein monatlich gleich bleibender Betrag oder
- ein monatlich gleich bleibender Betrag zuzüglich in bis zu zwei Monaten ein der Höhe nach von der Beschäftigten/dem Beschäftigten festzulegender Betrag aus Einmalzahlungen oder
- in bis zu zwei Monaten ein der Höhe nach von der Beschäftigten/dem Beschäftigten festzulegender Betrag aus Einmalzahlungen,

soweit nach der Satzung der Kasse, bei der diese zusätzliche betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird, diese Möglichkeit gegeben wird.

d) Soweit im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV Beschäftigte gemäß § 24 Abs. 8 Teil A, 1. verlangen, dass ihr Entgelt, das die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, durch Entgeltumwandlung gemäß Teil D, 10 c. für die betriebliche Altersvorsorge verwendet wird, können auch monatlich wechselnde Beträge umgewandelt werden, soweit nach der Satzung der Kasse, bei der diese zusätzliche betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird, wechselnde Beträge innerhalb eines Jahres abgeführt werden können.

e) Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über andere Pensions- und Unterstützungskassen bereit, kann die betriebliche Altersversorgung auch dort durchgeführt werden.

f) Werden Beschäftigte im Falle eines Arbeitgeberwechsels bei der Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden – pflichtversichert, kann im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber vereinbart werden, dass eine bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarung bei einer anderen Kasse fortgeführt wird.

g) 1Beschäftigte, deren betriebliche Altersversorgung nach Maßgabe der Versorgungsordnung B erfolgt, haben in entsprechender Anwendung dieser Ergänzungen einen Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der SELBSTHILFE, Pensionskasse der Caritas VVaG, soweit deren Satzung die Versicherung zulässt. 2Satz 1 gilt auch für die nach § 2 Abs. 2 Versorgungsordnung B von der

Versicherungspflicht ausgenommenen Beschäftigten. 3Beschäftigte im Sinne des § 2 Abs. 2 Buchst. d Versorgungsordnung B können verlangen, dass die Entgeltumwandlung zugunsten der für sie bereits bestehenden zusätzlichen Altersversorgung erfolgt.

2. Nicht umwandelbare Entgeltbestandteile
Nicht umgewandelt werden können steuerfreie Aufwandsentschädigungen nach § 3 Nr. 12 EStG, Einnahmen nach § 3 Nr. 26 und 26a EStG, Einnahmen, die nach § 1 Abs. 1 der Sozialversicherungsentgeltverordnung in der jeweils geltenden Fassung nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind (Zuwendungen, Krankengeldzuschuss, der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, Beihilfen etc.).

3. Vermögenswirksame Leistung
1Die vermögenswirksame Leistung kann zur Entgeltumwandlung verwendet werden. 2Im Falle der Entgeltumwandlung besteht der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung auch dann, wenn kein Vertrag im Sinne des § 2 des Fünften Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer (5. VermBG) nachgewiesen wird. 3Ein doppelter Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung sowohl für eine Anlage nach dem 5. VermBG als auch zur Entgeltumwandlung ist ausgeschlossen.

4. Fälligkeit des umzuwandelnden Arbeitsentgelts
Das umzuwandelnde Arbeitsentgelt ist zu dem Zeitpunkt fällig, in dem der/dem Beschäftigten das zusatzversorgungspflichtige Arbeitsentgelt zufließt.

5. Verfahren der Entgeltumwandlung
a) 1Die Entgeltumwandlung kommt durch eine Vereinbarung zwischen der/dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber zustande (§ 1 a Abs. 1 Satz 2 BetrAVG). 2Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist von Beschäftigten spätestens sechs Wochen vor dem Ersten des Monats, in dem die entsprechende Vereinbarung in Kraft treten soll, schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. 3 Beschäftigte sind daran für die Dauer des laufenden Kalenderjahres gebunden.

b) Die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung kann aus wichtigem Grund im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber geändert werden (z. B. bei Beginn eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses wegen der Verringerung des Aufstockungsbetrages).

c) Im Falle der Kollision der Entgeltumwandlung mit einer (bestehenden oder künftigen) Gehaltspfändung kann der Arbeitgeber von einem Sonderkündigungsrecht Gebrauch machen, das zum Ablauf des auf die Kündigung folgenden Monats wirksam wird.

§ 2
Bemessungsgrundlagen
(Ergänzungen zu Nr. 3 des Zentral-KODA-Beschlusses)

1.1Bemessungsgrundlage für künftige Erhöhungen des Arbeitsentgelts sowie andere Dienstgeberleistungen (z. B. Krankenbezüge, betriebliche Altersversorgung, Jahressonderzahlung) bleibt das bisherige, ungekürzte Arbeitsentgelt. 2Das umzuwandelnde Arbeitsentgelt gehört nicht zum

Arbeitseinkommen im Sinne von § 850 Abs. 2 ZPO.

2. Machen Beschäftigte im Laufe ihres Altersteilzeitarbeitsverhältnisses von der Entgeltumwandlung Gebrauch, besteht kein Anspruch auf Erhöhung des durch die Umwandlung verringerten Aufstockungsbetrages durch den Arbeitgeber.

§ 3
Zuschuss des Arbeitgebers
(Ergänzungen zu Nr. 5 des Zentral-KODA-Beschlusses)

1. [1]Wandeln krankenversicherungspflichtig Beschäftigte Entgelt um, leistet der Arbeitgeber für jeden Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13 % des jeweils sozialversicherungsfrei in die betriebliche Altersversorgung umgewandelten Betrages. [2]Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung.

2. Beschäftigte haben überzahlte Zuschüsse zurückzuerstatten.

3. Der Zuschuss ist grundsätzlich mit der Zahlung des Tabellenentgelts des Monats Dezember fällig.

§ 4
Inkrafttreten, Außerkrafttreten

[1]Diese Ergänzungen treten zum 1. August 2009 in Kraft. [2]Sie treten mit dem Wegfall des Anspruchs auf Entgeltumwandlung gemäß Nr. 6 Teil D, 10 c. Teil A außer Kraft. [3]Zum 1. August 2009 treten die Ergänzenden Regelungen zu den Beschlüssen der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung nach dem „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Alterversorgung“ (BetrAVG) außer Kraft.

D, 11. Regelung über den Rationalisierungsschutz für Beschäftigte

Vorbemerkung

Rationalisierung einschließlich der Nutzung des technischen Fortschritts hat den Zweck, die Aufgaben der Einrichtungen anforderungsgerecht, wirtschaftlich und kostengünstig zu erfüllen. Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Mitarbeiter zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. Diesem Ziel dienen die nachstehenden Vorschriften. Für Maßnahmen, die nicht unter diese Regelung fallen, bleiben die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften unberührt.

A. Allgemeiner Teil

§ 1 Begriffsbestimmung

(1) Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieser Regelung sind vom Arbeitgeber veranlasste erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise, wenn diese Maßnahmen für Mitarbeiter zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen. Unter den Voraussetzungen des Unterabsatz 1 kommen als Maßnahmen z.B. in Betracht:

a) Stilllegung oder Auflösung einer Einrichtung bzw. eines Einrichtungsteils,

b) Verlegung oder Ausgliederung einer Einrichtung bzw. eines Einrichtungsteils,

c) Zusammenlegung von Einrichtungen bzw. von Einrichtungsteilen,

d) Verlagerung von Aufgaben zwischen Einrichtungen,

e) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind.

Anmerkungen zu Absatz 1:

1. Ob eine Änderung erheblich bzw. wesentlich ist, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen. Eine Rationalisierungsmaßnahme liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen bzw. wesentlichen Auswirkun- gen ergeben, aber eine Fortsetzung der Änderungen beabsichtigt ist, die erhebliche bzw. wesentliche Auswirkungen haben wird. Eine Änderung, die für die gesamte Einrichtung nicht erheblich bzw. nicht wesentlich ist, kann für einen Einrichtungsteil erheblich bzw. wesentlich sein. Ist die Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für mehrere Mitarbeiter zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.

2. Keine Maßnahmen im Sinne des Absatz 1 sind Maßnahmen, die unmittelbar z. B. durch

- voraussichtlich nicht nur kurzfristigen Nachfragerückgang,

- eine von Dritten (insbesondere durch gesetzgeberische Maßnahmen) verursachte Aufgabeneinschränkung,

- Wegfall zweckgebundener Drittmittel veranlasst sind.

3. Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn aufgrund von Arbeitsverträgen geleistete Arbeiten künftig aufgrund Werkvertrages durchgeführt werden sollen (z. B. bei Privatisierung des Reinigungsdienstes).

(2) Maßnahmen, deren Ziel der Abbau von Arbeitsbelastungen ist (durch die z.B. die Lage der Arbeitszeit geändert oder die Dienstplangestaltung oder äußere Umstände der Arbeit verbessert werden), sind keine Maßnahmen im Sinne des Absatz 1. Maßnahmen mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise sind unter den Voraussetzungen des Absatz 1 Unterabsatz 1 jedoch auch dann Rationalisierungsmaßnahmen, wenn durch sie zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden.

(3) Diese Regelung gilt nicht für Fälle des Betriebsübergangs im Sinne des § 613 a BGB.

§ 2 Unterrichtungspflicht

(1) Der Arbeitgeber hat die zuständige Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend über eine vorgesehene Rationalisierungsmaßnahme zu unterrichten. Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Mitarbeitervertretung zu beraten.

(2) Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen sind zu beachten. Sie werden durch diese Regelung nicht berührt.

(3) Unbeschadet der Absätze 1 und 2 soll der Arbeitgeber die Mitarbeiter, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Rationalisierungsmaßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

§ 3 Arbeitsplatzsicherung

(1) Der Arbeitgeber ist dem von einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 1 betroffenen Mitarbeiter nach den Absätzen 2 bis 5 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung des Mitarbeiters voraus.

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Mitarbeiter einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern. Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig im Sinne des Unterabsatzes 1, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung/Einreihung nicht ändert und der Mitarbeiter in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt. Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Arbeitgeber gilt folgende Reihenfolge:

a) Arbeitsplatz in derselben Einrichtung an demselben Ort,

b) Arbeitsplatz in derselben Einrichtung an einem anderen Ort oder in einer anderen Einrichtung an demselben Ort,

c) Arbeitsplatz in einer anderen Einrichtung an einem anderen Ort. Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter abgewichen werden. Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Unterabsatzes 3 nicht zur Verfügung, soll der Mitarbeiter entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) Kann dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Mitarbeiter einen anderen Arbeitsplatz anzubieten. Absatz 2 Unterabsatz 3 und 4 gilt entsprechend. Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) Kann dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen oder öffentlichen Dienstes an demselben Ort zu bemühen.

(5) Kann dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 4 zur Verfügung gestellt werden, kann der Arbeitgeber dem Mitarbeiter auch einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschnitt B Absatz 7 ABD Teil A, 1.**, vorzugsweise an demselben Ort, nachweisen.

(6) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, einen ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 5 anzunehmen, es sei denn, dass ihm die Annahme nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

Anmerkung:

Öffentlicher Dienst im Sinne des Absatzes 4 ist eine Beschäftigung

a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehört,

b) bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die das ABD oder ein anderes Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

**** in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung**

§ 4 Fortbildung, Umschulung

(1) Ist nach § 3 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Arbeitgeber rechtzeitig zu veranlassen oder auf seine Kosten durchzuführen. Der Mitarbeiter darf seine Zustimmung zu einer Fortbildungsmaßnahme oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.

(2) Der Mitarbeiter ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen. Für ganze Arbeitstage der Freistellung ist die Urlaubsvergütung/der Urlaubslohn zu zahlen, im Übrigen sind die Bezüge/ist der Lohn fortzuzahlen. Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten, ist dem Mitarbeiter ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren.

(3) Setzt der Mitarbeiter nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grunde das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Arbeitgeber berechtigt, das nach Absatz 2 Satz 2 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung zurückzufordern.

Anmerkung zu Absatz 1 Unterabsatz 2:

Gibt ein Mitarbeiter, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, seine Zustimmung zu einer Fortbildungsmaßnahme oder Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

§ 5 Besonderer Kündigungsschutz

(1) Ist dem Mitarbeiter eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Arbeitsverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(2) Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn dem Mitarbeiter ein Arbeitsplatz nach § 3 Absatz 2 bis 5 nicht angeboten werden kann oder der Mitarbeiter einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Absatz 6 nicht annimmt. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 53 Absatz 2 ABD Teil A, 1.** eine längere Kündigungsfrist ergibt. Bei Mitarbeitern, die beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1.** bzw. § 6 ABD Teil B, 1.**) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet haben, dürfen Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen nur dann ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiter einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber entgegen § 3 Absatz 6 nicht annimmt. Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(3) Der Mitarbeiter, der auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

****in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung**

§ 6 a Vergütungssicherung für Angestellte

(1) Ergibt sich in den Fällen des § 3 Absatz 2 und § 3 Absatz 3 eine Minderung der Vergütung, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Angestellten die Vergütung auf der Grundlage des Sicherungsbetrages (Absatz 2) zu wahren.

(2) Der Sicherungsbetrag setzt sich zusammen aus
a) der Grundvergütung und dem Ortszuschlag der Stufe 1, der allgemeinen Zulage nach der Regelung über Zulagen, den in der Anmerkung Nr. 1 genannten Zulagen,
b) den in der Anmerkung Nr. 2 genannten Zulagen, die der Angestellte für dieselbe Tätigkeit mindestens die letzten drei Jahre vor dem in Absatz 3 Unterabsatz 2 genannten Tag ununterbrochen bezogen hat, und, wenn sie der Angestellte mindestens die letzten fünf Jahre vor dem in Absatz 2 Unterabsatz 2 genannten Tag für mindestens die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Absatz 1 ABD Teil A, 1.**) ununterbrochen bezogen hat, den in der Anmerkung Nr. 3 genannten Zulagen, die dem Angestellten im Kalendermonat vor dem in Absatz 3 Unterabsatz 2 genannten Tag zugestanden haben oder zugestanden hätten.

Anmerkungen zu Absatz 2:

1. – Zulage nach der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe II a ABD Teil A, 3.2.**

– Zulagen nach den Fußnoten 1 bis 3 zu Vergütungsgruppe V c, der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe V b, den Fußnoten 1 und 2 zu Vergütungsgruppe IV b und der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe IV a des ABD Teil A, 3.3. Abschn. G. 1.**

– Zulagen nach den Fußnoten 1 bis 3 zu Vergütungsgruppe V c, der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe V b, den Fußnoten 1 und 2 zu Vergütungsgruppe IV b und der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe IV a des ABD Teil A 3.3. Abschn. G. 2.**

– Zulage nach der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe V b des ABD Teil A, 3.3. Abschn. L Unterabschn. I.**

– Zulage nach der jeweiligen Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe VII des ABD Teil A, 3.3. Abschn. N.**

– Zulage nach der jeweiligen Fußnote 1 zu der Vergütungsgruppen V b des ABD Teil A, 3.3. Abschn. Q.**

2. – Zulagen nach Fußnoten und Anmerkungen im ABD Teil A, 3., soweit nicht in den Anmerkungen Nrn. 1 und 3 aufgeführt.**

– Zulagen nach der Regelung über Zulagen an Angestellte mit Ausnahme der allgemeinen Zulage.

3. – Wechselschichtzulage und Schichtzulagen.

– Zulage nach den Anmerkungen Nrn. 4 und 7 des ABD Teil A, 3.3. Abschn. N.**

4. Eine Zulage gilt auch dann als im Sinne des Buchst. b ununterbrochen bezogen, wenn der Angestellte sie vorübergehend wegen Arbeitsunfähigkeit, wegen Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs, oder wegen Arbeitsbefreiung, wegen Ableistung des Grundwehrdienstes, von Wehrübungen oder des Zivildienstes, wegen Mutterschaftsurlaubs oder wegen Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, aus sonstigen Gründen bis zu insgesamt höchstens zwei Monaten nicht erhalten hat.

****in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung**

(3) Für die Dauer der für den Angestellten nach § 53 Absatz 2 ABD Teil A, 1.** geltenden Frist – bei unter § 53 Absatz 3 ABD Teil A, 1.** fallenden Angestellten für die Dauer von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres – erhält der Angestellte eine persönliche Zulage in Höhe des jeweiligen Unterschiedsbetrages zwischen dem Sicherungsbetrag und den um den Teil des Ortszuschlages, der sich aus der Differenz zwischen der Stufe 1 und der für ihn maßgebenden Stufe ergibt, sowie um die Zeitzuschläge und um die Vergütungen für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderten Bezügen aus der neuen Tätigkeit. Die Frist beginnt mit dem Tag, an dem der Angestellte nach der Anordnung des Arbeitgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen hat.

(4) Der Angestellte, der an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag eine

Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1.**) von mehr als fünf Jahren zurückgelegt hat, erhält die persönliche Zulage nach Absatz 3 auch nach Ablauf der für ihn nach Absatz 3 Unterabsatz 1 maßgebenden Frist. Der Sicherungsbetrag vermindert sich mit jeder allgemeinen Vergütungserhöhung – beginnend mit der ersten allgemeinen Vergütungserhöhung nach Ablauf der für den Angestellten nach Absatz 3 Unterabsatz 1 maßgebenden Frist – bei dem Angestellten, der an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag
a) eine Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1.**) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 50. Lebensjahr vollendet hat, insgesamt fünfmal um jeweils ein Fünftel,
b) eine Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1.**) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet hat, insgesamt viermal um jeweils ein Viertel,
c) die Voraussetzungen der Buchstaben a und b nicht erfüllt, insgesamt dreimal um jeweils ein Drittel der Summe der Bezügebestandteile, die nach Absatz 2 Buchst. b und c bei der Errechnung des Sicherungsbetrages zu berücksichtigen waren. Eine Verminderung unterbleibt bei dem Angestellten, der an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1.**) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat. Der jeweilige Sicherungsbetrag erhöht sich für den Angestellten, der
a) an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1.**) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat, jeweils um vier Viertel,
b) unter Unterabsatz 2 Buchstabe a fällt, jeweils um drei Viertel,
c) unter Unterabsatz 2 Buchstabe b fällt, jeweils um die Hälfte,
d) an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1.**) von mehr als zehn Jahren zurückgelegt hat, jeweils um ein Viertel, der sich aus einer allgemeinen Vergütungserhöhung ergebenden Mehrbeträge der Bezüge im Sinne des Absatzes 2 Buchstabe a aus der neuen Tätigkeit. Der Anspruch auf die persönliche Zulage entfällt, wenn für mindestens zwölf zusammenhängende Kalendermonate keine persönliche Zulage mehr angefallen ist, weil die um den Teil des Ortszuschlags, der sich aus der Differenz zwischen der Stufe 1 und der für den Angestellten maßgebenden Stufe ergibt, sowie um die Zeitzuschläge und um die Vergütungen für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderten jeweiligen Bezüge aus der neuen Tätigkeit den Sicherungsbetrag nicht unterschritten haben oder hätten.

(5) Wird mit dem Angestellten für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die Arbeitszeit vereinbart, die der Angestellte nach der am Tage vor der Änderung der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig wöchentlich zu leisten hatte, ist der maßgebende Sicherungsbetrag in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

(6) Die persönliche Zulage wird neben der Vergütung aus der neuen Tätigkeit gezahlt. Sie ist keine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage im Sinne des § 47 Absatz 2 Unterabsatz 1 Satz 1 ABD Teil A, 1.** Sie ist jedoch bei der Berechnung des Aufschlags im Sinne des § 47 Absatz 2 Unterabsatz 1 Satz 2 ABD Teil A, 1.** zu berücksichtigen. § 36 Absatz 1 Unterabsatz 2 und § 36 Absatz 2 ABD Teil A, 1.** gilt entsprechend. Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41 ABD Teil A, 1.**) berücksichtigt.

(7) Die Absätze 2 bis 6 gelten nicht, wenn der Angestellte seine Zustimmung zu einer

Fortbildungsmaßnahme oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 4 Absatz 1 Unterabsatz 2 verweigert oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grund abbricht. Die persönliche Zulage entfällt, wenn der Angestellte die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. Die persönliche Zulage entfällt ferner, wenn der Angestellte einen Anspruch auf Bezug einer ungekürzten Altersrente nach §§ 236, 236 a oder 237 a SGB VI oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung i. S. d. § 6 Absatz 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung hat.

(8) Bei Vergütungssicherung nach den vorstehenden Absätzen finden die Vorschriften über die Änderungskündigung keine Anwendung.

§ 6 b Lohnsicherung für Arbeiter

(1) Ergibt sich in den Fällen des § 3 Absatz 2 und 3 eine Lohnminderung, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeiter den Lohn auf der Grundlage des Sicherungsbetrages (Abs. 2) zu wahren.

(2) Der Sicherungsbetrag setzt sich zusammen aus
a) dem Monatstabellenlohn (§ 21 Absatz 3 ABD Teil B, 1.**),
b) den in der Anmerkung Nr. 1 genannten Zulagen, die der Arbeiter für dieselbe Tätigkeit mindestens die letzten drei Jahre vor dem in Absatz 3 Unterabsatz 2 genannten Tag ununterbrochen bezogen hat, und, wenn sie der Arbeiter mindestens die letzten fünf Jahre vor dem in Absatz 2 Unterabsatz 2 genannten Tag für mindestens die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Absatz 1 ABD Teil B, 1.**) ununterbrochen bezogen hat, den in der Anmerkung Nr. 2 genannten Zulagen und Zuschlägen, die dem Arbeiter im Kalendermonat vor dem in Absatz 3 Unterabsatz 2 genannten Tag zugestanden haben oder zugestanden hätten,
c) dem monatlichen Durchschnitt der Zuschläge nach der Regelung über Lohnzuschläge gemäß § 29 ABD Teil B, 1.**, die in den letzten zwölf Kalendermonaten vor dem in Absatz 3 Unterabsatz 2 genannten Tag gezahlt worden sind, sofern der Arbeiter mindestens die letzten fünf Jahre vor dem genannten Tag für mindestens die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Absatz 1 ABD Teil B, 1.**) einen oder mehrere dieser Zuschläge bezogen hat, sowie
d) 80 v. H. des auf einen Kalendermonat bezogenen Durchschnitts der auf die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit oder auf eine arbeitsvertraglich vereinbarte geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 15 Absatz 1 ABD Teil B, 1.**) entfallenden leistungsbezogenen Lohnbestandteile, die in den vorangegangenen zwölf Kalendermonaten gezahlt worden sind, sofern der Arbeiter mindestens die letzten fünf Jahre vor dem in Absatz 3 Unterabsatz 2 genannten Tag ununterbrochen leistungsbezogene Lohnbestandteile bezogen hat.

(3) Für die Dauer der für den Arbeiter nach § 57 ABD Teil B, 1.** i.V.m. § 53 Absatz 2 ABD Teil A, 1.** geltenden Frist – bei unter § 58 ABD Teil B, 1.** fallenden Arbeitern für die Dauer von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres – erhält der Arbeiter eine persönliche Zulage in Höhe des jeweiligen Unterschiedsbetrages zwischen dem Sicherungsbetrag und den um den Sozialzuschlag, um die Zeitzuschläge und um den Lohn für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderten Monatslohn aus der neuen Tätigkeit. Die Frist beginnt mit dem Tag, an dem der Arbeiter nach der Anordnung des Arbeitgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen hat.

(4) Der Arbeiter, der an dem nach Abs. 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 6 ABD Teil B, 1.**) von mehr als fünf Jahren zurückgelegt hat, erhält die persönliche Zulage nach Abs. 3 auch nach Ablauf der für ihn nach Abs. 3 Unterabs. 1 maßgebenden Frist. Der Sicherungsbetrag vermindert sich mit jeder allgemeinen Lohnerhöhung – beginnend mit der ersten allgemeinen Lohnerhöhung nach Ablauf der für den Arbeiter nach Absatz 3 Unterabsatz 1 maßgebenden Frist – bei dem Arbeiter, der an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag
a) eine Beschäftigungszeit (§ 6 ABD Teil B, 1.**) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 50. Lebensjahr vollendet hat, insgesamt fünfmal um jeweils ein Fünftel,
b) eine Beschäftigungszeit (§ 6 ABD Teil B, 1.**) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40.

Lebensjahr vollendet hat, insgesamt viermal um jeweils ein Viertel,
c) die Voraussetzungen der Buchstaben a und b nicht erfüllt, insgesamt dreimal um jeweils ein Drittel der Summe der Lohnbestandteile, die nach Absatz 2 Buchstaben b und c bei der Errechnung des Sicherungsbetrages zu berücksichtigen waren. Eine Verminderung unterbleibt bei dem Arbeiter, der an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 6 ABD Teil B, 1.**) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat. Der jeweilige Sicherungsbetrag erhöht sich für den Arbeiter, der
a) an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 6 ABD Teil B, 1.**) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat, jeweils um vier Viertel,
b) unter Unterabsatz 2 Buchstabe a fällt, jeweils um drei Viertel,
c) unter Unterabsatz 2 Buchstabe b fällt, jeweils um die Hälfte,
d) an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 6 ABD Teil B, 1.**) von mehr als zehn Jahren zurückgelegt hat, jeweils um ein Viertel der sich aus einer allgemeinen Lohnerhöhung ergebenden Mehrbeträge des Lohnes im Sinne des Absatzes 2 Buchstabe a aus der neuen Tätigkeit. Der Anspruch auf die persönliche Zulage entfällt, wenn für mindestens zwölf zusammenhängende Kalendermonate keine persönliche Zulage mehr angefallen ist, weil der um den Sozialzuschlag, um die Zeitzuschläge und um den Lohn für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderte jeweilige Monatslohn aus der neuen Tätigkeit den Sicherungsbetrag nicht unterschritten hat oder hätte.

(5) Wird mit dem Arbeiter für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die Arbeitszeit vereinbart, die der Arbeiter nach der am Tage vor der Änderung der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig wöchentlich zu leisten hatte, ist der maßgebende Sicherungsbetrag in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

(6) Die persönliche Zulage wird neben dem Monatslohn aus der neuen Tätigkeit gezahlt. Sie ist keine ständige Lohnzulage im Sinne des § 21 Absatz 4 Satz 1 ABD Teil B, 1.** § 30 Absatz 3 ABD Teil B, 1.** gilt entsprechend. Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 47 ABD Teil B, 1.**) berücksichtigt.

(7) Die Absätze 2 bis 6 gelten nicht, wenn der Arbeiter seine Zustimmung zu einer Fortbildungsmaßnahme oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 4 Absatz 1 Unterabsatz 2 verweigert oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grund abbricht. Die persönliche Zulage entfällt, wenn der Arbeiter die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. Die persönliche Zulage entfällt ferner, wenn der Arbeiter einen Anspruch auf Bezug einer ungekürzten Altersrente nach §§ 236, 236 a oder 237 a SGB VI oder eine entsprechende Leistung einer Zusatzversorgung hat.

(8) Bei Lohnsicherung nach den vorstehenden Abs. finden die Vorschriften über die Änderungskündigung keine Anwendung.

Anmerkungen zu Absatz 2:

1. Zulagen im Sinne des Buchsabe. b erster Halbsatz sind:

– Vorarbeiter-, Vorhandwerker- und Lehrgesellenzulagen nach § 3 Regelung über das Lohngruppenverzeichnis zum ABD Teil B**.

– Zulagen nach Fußnoten zu Tätigkeitsmerkmalen der Regelung über das Lohngruppenverzeichnis zum ABD Teil B**.

2. Zulagen und Zuschläge im Sinne des Buchstabe b zweiter Halbsatz sind: Wechselschicht- und Schichtzulagen nach § 29 a ABD Teil B, 1.** und den Sonderregelungen hierzu.

3. Eine Zulage/ein Zuschlag gilt auch dann als im Sinne des Buchstaben b ununterbrochen bezogen, wenn der Arbeiter sie vorübergehend

– wegen Arbeitsunfähigkeit, wegen Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs, wegen einer Maßnahme i. S. d. § 37 Absatz 1 Unterabsatz 2 ABD Teil A, 1.** oder wegen Arbeitsbefreiung,

– wegen Ableistung des Grundwehrdienstes, von Wehrübungen oder des Zivildienstes, wegen Mutterschaftsurlaubs oder wegen Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, aus sonstigen Gründen bis zu insgesamt zwei Monaten nicht erhalten hat. Entsprechendes gilt für die in Buchstabe d genannten Lohnbestandteile.

**in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

§ 7 Abfindung

(1) Der Mitarbeiter, der auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält nach Maßgabe folgender Tabelle eine Abfindung:

Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 ABD Teil A, 1.**)	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem 40. Lebensjahr	nach vollendetem 45. Lebensjahr	nach vollendetem 50. Lebensjahr	nach vollendetem 55. Lebensjahr
	Monatsbezüge				
3 Jahre	-	2	2	3	3
5 Jahre	2	3	3	4	5
7 Jahre	3	4	5	6	7
9 Jahre	4	5	6	7	9
11 Jahre	5	6	7	9	11
13 Jahre	6	7	8	10	12
15 Jahre	7	8	9	11	13
17 Jahre	8	9	10	12	14
19 Jahre	9	10	11	13	15
21 Jahre	10	11	12	14	16
23 Jahre	-	12	13	15	17
25 Jahre	-	13	14	16	18

Monatsbezug ist der Betrag, der dem Mitarbeiter als Summe aus der Vergütung (§ 26 ABD Teil A, 1.**), der allgemeinen Zulage nach der Regelung und den in der Anmerkung Nr. 1 zu § 6 Absatz 2 genannten Zulagen bzw. aus dem Monatstabellenlohn (§ 21 ABD Teil B, 1.**) und dem Sozialzuschlag im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

(2) Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls der Mitarbeiter

Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, dass der Mitarbeiter ausgeschieden ist.

(3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn
a) die Kündigung aus einem von dem Mitarbeiter zu vertretenden Grund (z.B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen § 3 Absatz 6, Ablehnung der Fortbildung bzw. Umschulung entgegen § 4 Absatz 1 Unterabsatz 2) erfolgt ist oder
b) der Mitarbeiter im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil er von einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschnitt B Absatz 7 ABD Teil A, 1.** übernommen wird.

(4) Neben der Abfindung steht Angestellten Übergangsgeld nach dem ABD Teil A und Arbeitern Übergangsgeld nach dem ABD Teil B nicht zu.

in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

§ 8 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

(1) Ansprüche aus dieser Regelung bestehen nicht, wenn der Mitarbeiter erwerbsgemindert im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Absatz 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt. Satz 1 gilt nicht für eine Mitarbeiterin, die die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente nach § 237 a SGB VI erfüllt, solange ihre Versorgungsrente nach Satzung der jeweiligen Zusatzversorgungseinrichtung oder entsprechenden Vorschriften ruhen würde.

(2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und wird der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, dass innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Absatzes 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(3) Tritt der Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschnitt B Absatz 7 ABD Teil A, 1.** ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

****in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung**

§ 9 Anrechnungsvorschrift

(1) Leistungen, die dem Mitarbeiter nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach dieser Regelung anzurechnen. Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Arbeitgeber (z.B. §§ 9 u. 10 Kündigungsschutzgesetz).

(2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die ihm nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. Er hat den Arbeitgeber von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihm gewährten Leistungen im Sinne des Absatzes 1 unverzüglich zu unterrichten. Kommt der Mitarbeiter seinen Verpflichtungen nach Unterabsatz 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihm Ansprüche nach dieser Regelung nicht zu.

B. Betriebsbedingte Kündigungen bis zum 31.12.2003, im Kindertagesstättenbereich bis zum 31.08.2003

§ 10 Zulässigkeit von betriebsbedingten Beendigungskündigungen

(1) Betriebsbedingte Beendigungskündigungen dürfen bis zum 31.12.2003, im Bereich der Kindertagesstätten bis zum 31.08.2003, nur in folgenden Fällen ausgesprochen werden bei:

a) dauernder Schließung von Einrichtungen oder Einrichtungsteilen,

b) vorübergehender Schließung von Einrichtungen oder Einrichtungsteilen für länger als sechs Monate,

c) Wegfall von Aufgabenbereichen, die nicht durch Rationalisierungs-maßnahmen bedingt sind,

d) Wegfall von Drittmitteln, die einen wirtschaftlichen Betrieb von Einrichtungen oder Einrichtungsteilen nicht mehr ermöglichen,

e) Verminderung der Gruppenanzahl in Kindertagesstätten, sofern bei diesen die förderungsfähige Mindestgruppenstärke unterschritten wird oder eine wirtschaftliche Fortführung der Einrichtung nach Maßgabe diözesaner Haushaltsvorschriften nicht mehr gewährleistet werden kann.

(2) Bei nach Absatz 1 zulässigen Kündigungen sind die §§ 2 - 9 anzuwenden.

Vor Ausspruch einer betriebsbedingten Beendigungskündigung ist zu prüfen, ob eine Reduzierung der Arbeitszeit mit gleichzeitiger Inanspruchnahme der kirchlichen Altersteilzeit - Regelung möglich ist.

§ 11 Betriebsbedingte Änderungskündigungen

(1) Betriebsbedingte Änderungskündigungen dürfen bis zum 31.12.2003, im Bereich der Kindertagesstätten bis zum 31.8.2003, nicht ausgesprochen werden bei:

a) Mitarbeitern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, es sei denn die Tatbestände des § 10 Absatz 1 liegen vor oder die Gruppenöffnungszeiten der Einrichtung werden verändert,

b) Mitarbeitern im Kindertagesstättenbereich ausschließlich zum Zwecke der Verkürzung der förderungsfähigen Verfügungszeit.

(2) Durch zulässige betriebsbedingte Änderungskündigungen dürfen keine geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse i. S. d. § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV entstehen.

C. Betriebsbedingte Kündigungen in Einrichtungen, die nicht dem Geltungsbereich des KSchG unterliegen

§ 12 Verfahren bei betriebsbedingten Kündigungen in Einrichtungen, die nicht dem Geltungsbereich des KSchG unterliegen

In Einrichtungen, die nicht dem Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (§ 23 KSchG), aber der Stiftungsaufsicht der (Erz-)Diözese unterliegen oder die von der (Erz-)Diözese bezuschusst werden, gilt bei betriebsbedingten Kündigungen Folgendes:

1. Bei betriebsbedingten Kündigungen nach Ablauf der Probezeit hat eine Sozialauswahl nach § 1 Absatz 3 KSchG zu erfolgen.

2. Ist für die Wirksamkeit der Kündigung die stiftungsaufsichtliche Genehmigung erforderlich, so hat die Stiftungsaufsicht die Einwendungen der Mitarbeitervertretung in die Entscheidung mit ein zu beziehen.

3. Besteht in der Einrichtung keine Mitarbeitervertretung, so ist diejenige Mitarbeitervertretung anzuhören, die für die Stiftungsaufsicht bzw. für den Zuschussgeber zuständig ist. §§ 30 bzw. 31 MAVO sind anzuwenden.

D, 12. Regelung über eine einmalige Pauschalzahlung 2012 und 2013

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für Beschäftigte im Sinne des § 38 Absatz 5 Satz 1 ABD Teil A, 1., die unter den Geltungsbereich des ABD fallen.

§ 2 Einmalige Pauschalzahlung 2012

(1) Für das Jahr 2012 erhalten Beschäftigte, die am 31. Dezember 2011 in den Entgeltgruppen 2 bis 8 nach § 17 Absatz 1 in Verbindung mit § 17 Absatz 7 Satz 1 ABD Teil A, 3. und Anlage 4 und 4 K ABD Teil A, 3. eingruppiert waren und deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Oktober 2005 bis zum 31. Dezember 2011 begonnen hat, eine einmalige Pauschalzahlung in Höhe von 300 Euro, fällig mit dem Entgelt für den Monat Oktober 2012, sofern sie für mindestens einen Tag im Jahr 2012 bis zum 31. Oktober 2012 Anspruch auf Entgelt haben und das Arbeitsverhältnis im Oktober 2012 noch besteht.

Anmerkung zu Absatz 1:

1. 1Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 ist auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 ABD Teil A, 1. genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 ABD Teil A, 1.), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. 2Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG oder § 200 RVO. 3Saisonkräfte, die mindestens einen Tag im Jahr 2012 bis zum 31. Oktober 2012 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten spätestens im Monat November 2012 von der einmaligen Pauschalzahlung je angefangenem Beschäftigungsmonat im Kalenderjahr 2012 ein Zwölftel.

2. Die Regelung in Absatz 1 gilt auch für Beschäftigte, die nach der vorläufigen Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro eingruppiert sind, wenn sie die übrigen Voraussetzungen des Absatz 1 erfüllen.

(2) 1Die Pauschalzahlung nach Absatz 1 erhalten auch Beschäftigte,
- deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Januar 2012 bis 1. Juli 2012 begonnen hat,
- die die Voraussetzungen eines Tätigkeitsmerkmals erfüllen, das einen Aufstieg nach einer Dauer von längstens einem Jahr vorsieht und
- deren Arbeitsverhältnis im Oktober 2012 fortbesteht.

2Satz 1 gilt nicht für Beschäftigte, die bereits entsprechend der Aufstiegsgruppe eingruppiert sind.

(3) 1Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für nach § 3 ABD Teil A, 3. am 1. Oktober 2005 übergeleitete Beschäftigte, denen in den jeweiligen Zeiträumen der Absätze 1 und 2 eine andere Tätigkeit übertragen wurde, die zu einer neuen Eingruppierung nach § 17 Absatz 1 in Verbindung mit § 17 Absatz 7 Satz 1 ABD Teil A, 3. und Anlage 4 und 4 K geführt hat. 2Satz 1 gilt nicht für Beschäftigte, die von ihrem Antragsrecht nach § 24a Absatz 7 ABD Teil A, 3. keinen Gebrauch gemacht haben.

(4) Teilzeitbeschäftigte erhalten die Pauschalzahlung anteilig entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit am 31. Dezember 2011 in den Fällen des Absatzes 1 und entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit am 1. Oktober 2012 in den Fällen des Absatzes 2.

(5) Keine Pauschalzahlung erhalten
- Beschäftigte im Sinne des § 38 Absatz 5 Satz 2 ABD Teil A, 1.,
- Beschäftigte, auf die am 31. Dezember 2011 die Anlage zu § 1 der Anlage zu § 44 – Anlage F – ABD Teil A, 1. (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) Anwendung gefunden hat.

(6) Die einmalige Pauschalzahlung steht anspruchsberechtigten Beschäftigten im Kalenderjahr 2012 nur einmal zu.

(7) Die einmalige Pauschalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 3 Einmalige Pauschalzahlung 2013

(1) Wenn spätestens mit Wirkung ab 1. Januar 2013 keine Entgeltordnung zum ABD in Kraft getreten ist, erhalten für das Jahr 2013 Beschäftigte, die am 31. Dezember 2012 in den Entgeltgruppen 2 bis 8 nach § 17 Absatz 1 in Verbindung mit § 17 Absatz 7 Satz 1 ABD Teil A, 3. und Anlage 4 und 4 K ABD Teil A, 3. eingruppiert waren und deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Oktober 2005 bis zum 31. Dezember 2012 begonnen hat, eine einmalige Pauschalzahlung in Höhe von 300 Euro, fällig mit dem Entgelt für den Monat Oktober 2013, sofern sie für mindestens einen Tag im Jahr 2013 bis zum 31. Oktober 2013 Anspruch auf Entgelt haben und das Arbeitsverhältnis im Oktober 2013 noch besteht.

Anmerkung zu Absatz 1:

1. 1Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 ist auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 ABD Teil A, 1. genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 ABD Teil A, 1.), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. 2Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG oder § 200 RVO. 3Saisonkräfte, die mindestens einen Tag im Jahr 2013 bis zum 31. Oktober 2013 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten spätestens im Monat November 2013 von der einmaligen Pauschalzahlung je angefangenem Beschäftigungsmonat im Kalenderjahr 2013 ein Zwölftel.

2. Die Regelung in Absatz 1 gilt auch für Beschäftigte, die nach der vorläufigen Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro eingruppiert sind, wenn sie die übrigen Voraussetzungen des Absatz 1 erfüllen.

(2) 1Die Pauschalzahlung nach Absatz 1 erhalten auch Beschäftigte,
- deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Januar 2013 bis 1. Juli 2013 begonnen hat,
- die die Voraussetzungen eines Tätigkeitsmerkmals erfüllen, das einen Aufstieg nach einer Dauer von längstens einem Jahr vorsieht und
- deren Arbeitsverhältnis im Oktober 2013 fortbesteht.

2Satz 1 gilt nicht für Beschäftigte, die bereits entsprechend der Aufstiegsgruppe eingruppiert sind.

(3) 1Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für nach § 3 ABD Teil A, 3. am 1. Oktober 2005 übergeleitete Beschäftigte, denen in den jeweiligen Zeiträumen der Absätze 1 und 2 eine andere Tätigkeit übertragen wurde, die zu einer neuen Eingruppierung nach § 17 Absatz 1 in Verbindung mit § 17 Absatz 7 Satz 1 ABD Teil A, 3. und Anlage 4 und 4 K geführt hat. 2Satz 1 gilt nicht für Beschäftigte, die von ihrem Antragsrecht nach § 24a Absatz 7 ABD Teil A, 3. keinen Gebrauch gemacht haben.

(4) Teilzeitbeschäftigte erhalten die Pauschalzahlung anteilig entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit am 31. Dezember 2012 in den Fällen des Absatzes 1 und entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit am 1. Oktober 2013 in den Fällen des Absatzes 2.

(5) Keine Pauschalzahlung erhalten
- Beschäftigte im Sinne des § 38 Absatz 5 Satz 2 ABD Teil A, 1.,
- Beschäftigte, auf die am 31. Dezember 2012 die Anlage zu § 1 der Anlage zu § 44 – Anlage F – ABD Teil A, 1. (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) Anwendung gefunden hat.

(6) Die einmalige Pauschalzahlung steht anspruchsberechtigten Beschäftigten im Kalenderjahr 2013 nur einmal zu.

(7) Die einmalige Pauschalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

D, 13. Regelung über die einmalige Sonderzahlung 2011

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für Beschäftigte, die von einem der nachstehenden Teile des Arbeitsvertragsrechts der Bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) erfasst werden:

a) ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil)
b) ABD Teil E, 1. (Regelung für Auszubildende)
c) ABD Teil E, 2. (Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten)

§ 2 Einmalige Sonderzahlung 2011 für Beschäftigte

(1) Die unter § 1 fallenden Beschäftigten erhalten mit dem Entgelt für den Kalendermonat Januar 2011 eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 240 Euro, wenn sie an mindestens einem Tag dieses Monats Anspruch auf Entgelt haben.

Anmerkung zu Absatz 1:

1Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 ABD Teil A, 1. genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 ABD Teil A, 1.), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. 2Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG oder § 200 RVO. 3Saisonkräfte, die im Januar 2011 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten im November 2011 von der einmaligen Sonderzahlung je angefangenem Beschäftigungsmonat im Kalenderjahr 2011 ein Zwölftel.

(2) 1§ 24 Absatz 2 ABD Teil A, 1. gilt entsprechend. 2Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Januar 2011. 3Beginnt das Arbeitsverhältnis erst nach dem 1. Januar 2011, sind die Verhältnisse des ersten Tages des Arbeitsverhältnisses maßgeblich.

(3) Wird im Laufe des Monats Januar 2011 ein neues Arbeitsverhältnis begonnen, wird kein weiterer Anspruch begründet.

(4) Die einmalige Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 3 Einmalige Sonderzahlung 2011 für Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten

Für die unter § 1 Buchstabe b und c fallenden Auszubildenden und Praktikantinnen und Praktikanten gilt § 2 mit der Maßgabe, dass sie eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 50 Euro erhalten.

§ 4 Inkrafttreten

Diese Regelung ist gemäß § 20a Teil A, 1. zum 1. Januar 2010 in Kraft getreten.

Teil E: Auszubildende und Praktikanten

[siehe auch Anhang II, Diözesane Regelungen: Richtlinien für die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien)]

E, 1. Regelungen für Auszubildende

1.1. Regelung für Auszubildende

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für

a) Personen, die in Verwaltungen und Betrieben, die unter den Geltungsbereich des ABD fallen, in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden,

b) Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, die in Verwaltungen und Betrieben, die unter den Geltungsbereich des ABD fallen, ausgebildet werden.

(2) Diese Regelung gilt nicht für

a) Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe sowie Heilerziehungspflegeschüler/innen,

b) Praktikantinnen/Praktikanten und Volontärinnen/Volontäre,

c) Auszubildende, die in Ausbildungsberufen der Landwirtschaft, des Weinbaus oder der Forstwirtschaft ausgebildet werden, es sei denn, dass die Beschäftigten des Ausbildenden unter das ABD fallen,

d) körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die aufgrund ihrer Behinderung in besonderen Ausbildungswerkstätten, Berufsförderungswerk-stätten oder in Lebenshilfeeinrichtungen ausgebildet werden.

(3) Soweit in dieser Regelung nichts anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

(1) Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufs mindestens Angaben enthält über

a) die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,

b) Beginn und Dauer der Ausbildung,

c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit,

d) Dauer der Probezeit,

e) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,

f) Dauer des Urlaubs,

g) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,

h) die Geltung der Regelungen des ABD sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwendenden Dienstvereinbarungen.

(2) [1]Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. [2]Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 3 Probezeit

(1) Die Probezeit beträgt drei Monate.

(2) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

(1) 1Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis einer/eines vom Ausbildenden benannten Ärztin/Arztes nachzuweisen. 2 Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, ist ergänzend § 32 Absatz 1 JArbSchG zu beachten.

(2) 1Der Ausbildende ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Auszubildende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. 2Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Vertrauensärztin/einen Vertrauensarzt oder eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln. 3Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Ausbildende.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

Unter Vertrauensärztin/Vertrauensarzt im Sinne des Absatz 2 ist eine/ein vom Ausbildenden mit der Untersuchung beauftragte Ärztin/beauftragter Arzt zu verstehen.

(3) Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen oder auf ihren Antrag bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

§ 4 a Belohnungen und Geschenke

1Die Auszubildenden dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. 2Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Ausbildenden möglich. 3Werden den Auszubildenden derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Ausbildenden unverzüglich anzuzeigen.

Protokollnotiz:

1. Die Verletzung der Pflichten gemäß § 4 a kann einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen; ggf. entsteht Schadensersatzpflicht.

2. Die Ausbildenden haben dafür Sorge zu tragen, dass ihre Auszubildenden in regelmäßigen Abständen über diese Verpflichtungen belehrt werden.

3. Die Ausbildenden haben etwaigen Verstößen nach Möglichkeit durch geeignete organisatorische und personalpolitische Maßnahmen vorzubeugen.

§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Schadenshaftung

(1) Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Ausbildenden.

(2) 1Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende ihren Ausbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. 2Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Auszubildenden oder berechtigte Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen. 3Eine Nebentätigkeit ist zu untersagen, wenn und soweit sie

a) gegen kirchliche oder staatliche Gesetze verstößt,

b) mit dem Ansehen des kirchlichen Dienstes nicht vereinbar ist,

c) die Auszubildende/den Auszubildenden in Widerspruch zu ihren/seinen dienstlichen Pflichten bringt,

d) in Konkurrenz zu der im Ausbildungsvertrag vereinbarten Tätigkeit der/des Auszubildenden steht,

e) die Zeit oder die Arbeitskraft der/des Auszubildenden so stark in Anspruch nimmt, dass die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer/seiner im Ausbildungsvertrag vereinbarten Pflichten beeinträchtigt wird.

4Auch nicht anzeigepflichtige Nebentätigkeiten dürfen die Dienstobliegenheiten nicht beeinträchtigen.

(3) Für die Schadenshaftung der Auszubildenden finden die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Bestimmungen des ABD entsprechende Anwendung.

§ 6 Personalakten

(1) 1Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. 2Sie können das Recht auf Einsicht durch eine hierzu schriftlich bevollmächtigte Person ausüben lassen. 3 Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(2) 1Beurteilungen sind Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. 2Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 6 a Anrufung der Schlichtungsstelle

1Zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem Ausbildungsverhältnis ist die Schlichtungsstelle anzurufen. 2Das Verfahren richtet sich nach der „Ordnung für Schlichtungsverfahren zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Dienstgebern und Mitarbeitern aus dem Arbeitsverhältnis in den bayer. (Erz-)Diözesen“. 3Das Recht der/des Auszubildenden, das Arbeitsgericht fristgerecht anzurufen, bleibt davon unberührt. 4Auf die Anrufung der Schlichtungsstelle können Ausbildende und Auszubildende im Einzelfall einvernehmlich verzichten.

§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.

2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.

(3) An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

(4) [1]Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. [2]Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.

(5) Auszubildende dürfen an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

(6) [1]Auszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden. [2]§§ 21, 23 JArbSchG und § 17 Absatz 3 BBiG bleiben unberührt.

§ 8 Ausbildungsentgelt

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt

	ab 1. März 2012	ab 1. August 2013
im ersten Ausbildungsjahr	753,26 Euro	793,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	803,20 Euro	843,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	849,02 Euro	889,02 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	912,59 Euro	952,59 Euro

(2) Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Ausbildenden gezahlte Entgelt.

(3) Ist wegen des Besuches einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

(4) Wird die Ausbildungszeit

a) gemäß § 16 Absatz 1 Satz 2 verlängert oder

b) auf Antrag der/des Auszubildenden nach § 8 Absatz 2 BBiG von der zuständigen Stelle oder nach § 27 b Absatz 2 der Handwerksordnung von der Handwerkskammer verlängert, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen, wird während des Zeitraums der Verlängerung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts gezahlt.

(5) In den Fällen des § 16 Absatz 2 erhalten Auszubildende bis zur Ablegung der Abschlussprüfung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts, bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihnen gezahlten Ausbildungsentgelt und dem für das vierte Ausbildungsjahr maßgebenden Ausbildungsentgelt.

§ 8 a Unständige Entgeltbestandteile

Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen sinngemäß.

§ 8 b Ausbildungsentgeltbezugsgröße

(1) Bestandteil des ABD werden zum jeweiligen Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens im TVAöD die Einführung oder Änderung

a) der Ausbildungsentgelte (§ 8 TVAöD Besonderer Teil BBiG),

b) der Werte der Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung (§ 14 TVAöD Allgemeiner Teil),

c) sonstiger Entgeltbestandteile, die in einem den TVAöD ändernden oder ergänzenden Tarifvertrag geregelt werden, insbesondere Einmalzahlungen,

soweit die Bayerische Regional-KODA nichts anderes beschließt.

§ 9 Urlaub

(1) Auszubildende erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Urlaubsjahr 27 Ausbildungstage beträgt.

Protokollnotiz zu § 9 Absatz 1:

Für das Kalenderjahr 2012 über den Wortlaut des § 9 Absatz 1 hinaus zustehende Urlaubsansprüche bleiben für das Jahr 2012 durch die Neuregelung des § 9 Absatz 1 unberührt.

(2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

§ 10 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

(1) Bei Dienstreisen und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.

(2) [1]Bei Reisen zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 2 Satz 1 Nr. 6 BBiG außerhalb der politischen Gemeindegrenze Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. [2]Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet werden. [3]Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort sind, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, bis zu 20,00 € pro Übernachtung erstattungsfähig. [4]Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwands wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. [5]Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. [6]Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 3 bis 5 erstattet.

(3) [1]Für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule werden die notwendigen Fahrtkosten nach Maßgabe von Absatz 2 Satz 1 erstattet, soweit sie monatlich 6 v. H. des Ausbildungsentgelts für das erste Ausbildungsjahr (§ 8 Absatz 1) übersteigen. [2]Satz 1 gilt nicht, soweit die Fahrtkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Dienstes getragen werden.

(4) Bei Abordnungen und Zuweisungen werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

§ 10 a Familienheimfahrten

1Für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder vom Ort der auswärtigen Berufsschule, deren Besuch vom Ausbildenden veranlasst wurde, zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten werden den Auszubildenden monatlich einmal die im Bundesgebiet entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. 2Beträgt die Entfernung mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet werden. 3Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder der auswärtigen Berufsschule weniger als vier Wochen beträgt.

§ 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

(1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Ausbildenden.

(2) Der Ausbildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.

§ 12 Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Ausbildungsentgelt (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Ausbildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Ausbildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Auszubildende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrankengeld und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoausbildungsentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungs-träger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

§ 12 a Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

(1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der Sechstagewoche besteht dieser Anspruch für sechs Ausbildungstage.

(2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.

(3) Im übrigen gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

§ 13 Vermögenswirksame Leistungen

(1) 1Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Auszubildende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 € monatlich. 2Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem den Ausbildenden die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

(2) Die vermögenswirksame Leistung kann zur Entgeltumwandlung verwendet werden. Im Falle der Entgeltumwandlung besteht der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung auch dann, wenn kein Vertrag im Sinne von § 2 des 5. VermBG nachgewiesen wird.
Ein Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung sowohl für eine Anlage nach dem Vermögensbildungsgesetz als auch zur Entgeltumwandlung ist ausgeschlossen.

§ 14 Jahressonderzahlung

(1) [1]Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. [2]Diese beträgt 90 v. H. des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgelts (§ 8).

(2) [1]Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 8), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 9) oder im Krankheitsfall (§ 12) haben. [2]Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. [3]Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

(3) [1]Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt spätestens jedoch Anfang Dezember ausgezahlt. [2]Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(4) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von ihrem Ausbildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis.

§ 15 Zusätzliche Altersversorgung

Für die Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Altersversorgung gelten die Versorgungsordnungen gemäß den §§ 25 ff. Teil A, 1.

§ 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) 1Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. 2Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

(2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.

(3) Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme in ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis, hat er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

(4) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,

b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 16a Übernahme von Auszubildenden

1Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. 2Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. 3Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. 4Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. 5Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

Anmerkung zu § 16a:

Besteht kein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 16a möglich.

§ 17 Abschlussprämie

(1) 1Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400,00 €. 2Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. 3Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.

(2) 1Absatz 1 gilt nicht für Auszubildende, die ihre Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abschließen. 2Im Einzelfall kann der Ausbildende von Satz 1 abweichen.

§ 18 Zeugnis

1Der Ausbildende hat den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. 2Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der/des Auszubildenden enthalten. 3Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 19 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Auszubildenden oder von dem Ausbildenden schriftlich geltend gemacht werden.

§ 20 Einmalzahlungen für 2006 und 2007

(aufgehoben)

Anlage 1

(aufgehoben)

Niederschriftserklärungen

Die von den Tarifvertragsparteien anlässlich der Unterzeichnung des TVöD am 13.09.2005 abgegebenen „Niederschriftserklärungen“ gelten für die Bayerische Regional-KODA, soweit sie für das arbeitsvertragsrechtliche Regelungswerk relevant sind, als Absichtserklärung.

1. Zu § 1:

Ausbildender im Sinne dieser Regelung ist, wer andere Personen zur Ausbildung einstellt.

2. Zu Anlage 1:

1. Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis nach dem 31. Juli 2003 begründet worden ist, erhalten im Jahr 2005 mit dem Ausbildungsentgelt für den Monat November 2005 eine Zuwendung in gleicher Weise (Anspruchsgrund und Anspruchshöhe) wie im Jahr 2004.

2. Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis vor dem 1. August 2003 begründet worden ist, erhalten im Jahr 2005 eine Zuwendung nach Maßgabe der nachwirkenden Regelung über eine Zuwendung.

1.2. Regelung über eine ergänzende Leistung (sog. Ballungsraumzulage)

Die Regelung für Angestellte und Arbeiter (ABD Teil D) gilt entsprechend.

E, 2. Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten (PraktR)

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für Praktikantinnen/Praktikanten für den Beruf

a) der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters, der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen und der Heilpädagogin/des Heilpädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter, Sozialpädagogin/Sozialpädagoge oder Heilpädagogin/Heilpädagoge vorauszugehen hat,

b) frei,

c) der Erzieherin/des Erziehers und der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin/Erzieher oder Kinderpflegerin/Kinderpfleger vorauszugehen hat,

d) frei,

e) frei,

f) der Religionspädagogin/des Religionspädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Religionspädagogin/Religionspädagoge vorauszugehen hat,

die in einem Praktikantenverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, dessen Beschäftigte unter den Geltungsbereich des ABD fallen.

(2) Diese Regelung gilt nicht für Praktikantinnen/Praktikanten, deren praktische Tätigkeit in die schulische Ausbildung oder die Hochschulausbildung integriert ist.

§ 2 Praktikantenvertrag, Nebenabreden

(1) Vor Beginn des Praktikantenverhältnisses ist ein schriftlicher Praktikantenvertrag zu schließen.

(2) 1Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. 2Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 3 Probezeit

(1) Die Probezeit beträgt drei Monate.

(2) Während der Probezeit kann das Praktikantenverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

(1) [1]Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Praktikantinnen/Praktikanten zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach § 1 Absatz 1 erforderliche praktische Tätigkeit auszuüben. [2]Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Vertrauensärztin/ einen Vertrauensarzt oder um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. [3]Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(2) Praktikantinnen/Praktikanten, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind auf ihren Antrag bei Beendigung des Praktikantenverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Haftung, Schutzkleidung

(1) Praktikantinnen/Praktikanten haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Arbeitgebers.

(2) 1Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Praktikantinnen/Praktikanten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. 2Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach § 1 Absatz 1 erforderliche praktische Tätigkeit der Praktikantinnen/Praktikanten oder berechtigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

(3) Für die Schadenshaftung der Praktikantinnen/Praktikanten finden die für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Bestimmungen des ABD entsprechende Anwendung.

(4) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Arbeitgebers.

§ 6 Personalakten

1Die Praktikantinnen/Praktikanten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. 2 Sie können das Recht auf Einsicht durch eine/einen hierzu schriftlich Bevollmächtigte/Bevollmächtigten ausüben lassen. 3Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

Protokollnotiz zu § 6:

1.Der Arbeitgeber kann eine Bevollmächtigte/einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.

2.Praktikantinnen/Praktikanten müssen zu Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

§ 7 Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tägliche Arbeitszeit der Praktikantinnen/Praktikanten richten sich nach den Bestimmungen, die für die Arbeitszeit der bei dem Arbeitgeber in dem künftigen Beruf der Praktikantinnen/Praktikanten Beschäftigten gelten.

§ 8 Entgelt

(1) Das monatliche Entgelt beträgt für Praktikantinnen/Praktikanten für den Beruf

- der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters, der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen, der Heilpädagogin/des Heilpädagogen, der Religionspädagogin/des Religionspädagogen

ab 1. März 2012 1.547,05 Euro,
ab 1. August 2013 1.587,05 Euro,

- der Erzieherin/des Erziehers

ab 1. März 2012 1.333,13 Euro,
ab 1. August 2013 1.373,13 Euro,

- der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers,

ab 1. März 2012 1.279,07 Euro,
ab 1. August 2013 1.319,07 Euro.

(2) Das Entgelt nach Absatz 1 ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Arbeitgebers gezahlte Entgelt.

§ 9 Sonstige Entgeltregelungen

(1) Für die praktische Tätigkeit an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Regelungen sinngemäß.

(2) Soweit Beschäftigten im Sinne von § 38 Absatz 5 Satz 1 ABD Teil A, 1. gemäß § 19 Absatz 5 Satz 2 ABD Teil A, 1. eine Zulage zusteht, erhalten Praktikantinnen und Praktikanten unter denselben Voraussetzungen die entsprechende Zulage in voller Höhe.

(3) Soweit Beschäftigten, die im Heimerziehungsdienst tätig sind, eine Zulage nach der Allgemeinen Vergütungsordnung (ABD Teil A, 2.) zusteht, erhalten Praktikantinnen und Praktikanten unter denselben Voraussetzungen die entsprechende Zulage in voller Höhe.

(4) Soweit Beschäftigten gemäß § 8 Absatz 5 bzw. 6 ABD Teil A, 1. eine Wechselschicht bzw. Schichtzulage zusteht, erhalten Praktikantinnen und Praktikanten unter denselben Voraussetzungen 75 v.H. des entsprechenden Zulagenbetrages.

(5) 1Falls im Bereich der Arbeitgeber im Sinne von § 1 Absatz 1 ABD Teil A, 1. im Rahmen des Praktikantenvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede (§ 2 Absatz 2) festzulegen. 2Der Wert der Personalunterkunft wird im Bereich der Arbeitgeber im Sinne von § 1 Absatz 1 ABD Teil A, 1. nach der Regelung über die Bewertung der Personalunterkünfte für Beschäftigte (ABD Teil D, 7.) in der jeweils geltenden Fassung auf das Entgelt (§ 8) mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 der genannten Regelung maßgebende Quadratmetersatz um 15 v.H. zu kürzen ist.

(6) Die Absätze 2 bis 4 treten mit dem Inkrafttreten der Entgeltordnung des ABD außer Kraft.

§ 10 Urlaub

Praktikantinnen/Praktikanten erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Entgelts (§ 8 Absatz 1) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Urlaubsjahr 27 Arbeitstage beträgt.

Protokollnotiz zu § 10:

Für das Kalenderjahr 2012 über den Wortlaut des § 10 hinaus zustehende Urlaubsansprüche bleiben für das Jahr 2012 durch die Neuregelung des § 10 unberührt.

§ 11 Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Praktikantinnen/Praktikanten durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, die nach § 1 Absatz 1 erforderliche praktische Tätigkeit auszuüben, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Entgelt (§ 8 Absatz 1) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Regelungen fortgezahlt.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhält die Praktikantin/der Praktikant nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrankengeld und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

§ 12 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

Praktikantinnen/Praktikanten haben Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung ihres Entgelts (§ 8 Absatz 1) unter denselben Voraussetzungen wie die Beschäftigten des Arbeitgebers.

§ 13 Vermögenswirksame Leistungen

[1]Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Praktikantinnen/Praktikanten eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich. [2] Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

§ 14 Jahressonderzahlung

(1) 1Praktikantinnen/Praktikanten, die am 1. Dezember in einem Praktikantenverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. 2Diese beträgt bei Praktikantinnen/Praktikanten 82,14 v.H. des den Praktikantinnen/Praktikanten für November zustehenden Entgelts (§ 8 Absatz 1).

(2) 1Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Praktikantinnen/Praktikanten keinen Anspruch auf Entgelt (§ 8 Absatz 1), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 10) oder im Krankheitsfall (§ 11) haben. 2Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Praktikantinnen wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes kein Entgelt erhalten haben, sowie für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

(3) Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Entgelt ausgezahlt.

(4) 1Praktikantinnen/Praktikanten, die im unmittelbaren Anschluss an das Praktikantenverhältnis von ihrem Arbeitgeber in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Praktikantenverhältnis. 2Erfolgt die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats, wird für diesen Monat nur die anteilige Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis gezahlt.

§ 14a Praktikantenentgeltbezugsgröße

1Bestandteil des ABD werden zum jeweiligen Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens im TVPöD – Fassung VKA - die Einführung oder Änderung

a) der Praktikantenentgelte (§ 8 TVPöD – Fassung VKA)

b) der Wert der Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung (§ 14 Absatz1 TVPöD - Fassung VKA).

c) sonstiger Entgeltbestandteile, die in einem den TVPöD – Fassung VKA - ändernden oder ergänzenden Tarifvertrag geregelt werden, insbesondere Einmalzahlungen, soweit die Bayerische Regional-KODA nichts anderes beschließt.

2Satz 1 gilt auch im Falle, dass der TVPöD – Fassung VKA durch einen neuen Tarifvertrag ersetzt wird.

§ 15 Beendigung des Praktikantenverhältnisses

(1) Das Praktikantenverhältnis endet mit dem im Praktikantenvertrag vereinbarten Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

(2) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Praktikantenverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,

b) von der Praktikantin/ dem Praktikanten mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

§ 16 Zeugnis

1Der Arbeitgeber hat den Praktikantinnen/Praktikanten bei Beendigung des Praktikantenverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. 2Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel des Praktikums sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse enthalten. 3Auf Verlangen der Praktikantinnen/Praktikanten sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 17 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Praktikantenverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Praktikantin/dem Praktikanten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.

Teil F: Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA, einzelne Diözesen betreffend (seit 14. 02. 1996)

F, 1. Zulage für Mentorentätigkeit in Schule und Gemeinde

Die BayRK genehmigt die Regelung über Zulagen für Mentorentätigkeit in der Diözese Passau.

(Beschluss vom 07./08.05.1996)

F, 2. Stundenanrechnung für den Unterricht an Förderschulen

Für die Erzdiözese Bamberg gilt folgende Regelung:

Die Ermäßigung von zwei Wochenstunden für vollbeschäftigte Religionslehrer an Förderschulen bzw. die anteilige Ermäßigung bei geringerem Beschäftigungsumfang wird nicht mehr gewährt.

(Schriftliche Beschlussfassung zum 01.09.1996)

F, 3. Ordnung der Fort- und Weiterbildung für Mitarbeiter im pastoralen Dienst des Erzbistums München und Freising

Die KODA genehmigt die in der vorgelegten Ordnung der Fort- und Weiterbildung für Mitarbeiter im pastoralen Dienst im Erzbistum München und Freising vom 01. Nov. 1996 getroffenen Regelungen zur Dienstbefreiung für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.

(Beschluss vom 29./30.04.1997)

F, 4. Statut für den Schulbeauftragten bzw. für den Fachmitarbeiter Kath. Religion für Grund-, Haupt- und Förderschulen in den (Erz-)Bistümern Bamberg, München und Freising und Passau

– Die BayRK genehmigt eine Stundenanrechnung von zwei bis vier Wochenstunden für den Schulbeauftragten in der **Erzdiözese München und Freising**.

– Für kirchliche Fachmitarbeiter für den kath. Religionsunterricht in der **Erzdiözese Bamberg**:
veröffentlicht im Amtsblatt für das Erzbistum Bamberg Nr. 10 vom 31. August 2001 mit Inkraftsetzung zum 01.01.2001

– Für Schulbeauftragte in der **Diözese Passau**:
veröffentlicht im Amtsblatt für das Bistum Passau Folge 7 vom 25. Juli 2008 mit Inkraftsetzung zum 01.10.2008

(Beschluss vom 24./25.04.2001)

F, 5. Änderung der Fahrtkostenzuschussordnung für die Mitarbeiter der Erzdiözese München und Freising

Veröffentlicht im Amtsblatt für das Erzbistum München und Freising Nr. 11 vom 30. August 2000 mit Inkraftsetzung zum 01.09.2000

(zuletzt geändert mit Wirkung vom 1. Januar 2012, Amtsblatt 1/2012, S. 13)

F, 6. Vergütungsordnung für Pfarrhelfer

Die Vergütungsordnung für Pfarrhelfer (ABD Teil E Nr. 7 in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung) wird aufgehoben.

(Beschluss vom 13./14.02.2007 mit Inkraftsetzung zum 01.10.2005)

F, 7. Neuregelung der Praktikumsvergütung für Vorpraktikanten in den Kindertagesstätten der Erzdiözese München und Freising

(aufgehoben durch Beschluss der Bayerischen Regional-KODA vom 10./11.12. 2002)

F, 8. Diözesane Ordnung für die Fortbildung, Weiterbildung, Zusatzausbildung der pädagogischen Fach- und Zweitkräfte in den katholischen Tagesstätten für Kinder in der Diözese Augsburg

Veröffentlicht im Amtsblatt für die Diözese Augsburg Nr. 15 vom 11. November 2007 mit Inkraftsetzung zum 01.01.2005

F, 9. Sonderregelung zum Entgelt für Pastoralassistentinnen/ Pastoralassistenten im Vorbereitungsdienst in der Erzdiözese München und Freising

Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten im Vorbereitungsdienst werden abweichend von § 15 Absatz 2 ABD Teil A, 1. in eine spezielle Laufbahnentgeltgruppe „90% aus EG 11“[1] eingruppiert.

1Die Entgeltgruppe „90% aus EG 11“ gestaltet sich derzeit wie folgt:

Entgelt-Gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
90%/11	**2.187**	**2.430**	**2.610**	**2.880**	**3.272**	

(Beschluss vom 13./14.02.2007 mit Inkraftsetzung zum 01.04.2007)

F, 10. Sonderregelung zum Entgelt für Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten im Vorbereitungsdienst in der Diözese Eichstätt

Veröffentlicht im Pastoralblatt Nr. 8, auf Seite 166 (mit Verweis auf Anlage 75 zu den Amts- und Pastoralblättern der Bayerischen (Erz-) Diözesen) vom 21. November 2007 mit Inkraftsetzung zum 01. September 2007.

F, 11. Sonderregelung zum Entgelt für Pastoralpraktikantinnen/Pastoralpraktikanten in den Diözesen Regensburg, Passau und Würzburg

- Diözese Regensburg

Veröffentlicht im Amtsblatt für die Diözese Regenburg Nr. 9 vom 26.Oktober 2007 mit Inkraftsetzung zum 01.09.2007

- Diözese Passau

Veröffentlicht im Amtsblatt für das Bistum Passau Folge 10 vom 26.November 2007 mit Inkraftsetzung zum 01.09.2007

- Diözese Würzburg

Veröffentlicht im Würzburger Diözesanblatt Nr. 19 vom 16.11.2007 mit Inkraftsetzung zum 1.9.2007

Anhang: Beschluss der Freisinger Bischofskonferenz

Die Freisinger Bischofskonferenz hat am 14./15. März 2007 den folgenden Beschluss gefasst:

Erklärung zum Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen

I. Die bayerischen Bischöfe beauftragen die Bayerische Regional-KODA gemäß Art. 7 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse mit der weiteren Gestaltung des auf der Grundlage der Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes im Freistaat Bayern stehenden Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) als einheitliches, regionales und eigenständiges kirchliches Arbeitsvertragsrecht.

II. Diese Erklärung tritt mit Wirkung vom 1. Juli 2007 an die Stelle der Grundlagenbeschlüsse der Freisinger Bischofskonferenz vom 22. März 1995 (Amtsblatt für das Erzbistum München und Freising 1997, Seite 174 f.).

Anhang I: Beschlüsse

Bayerische Regional-KODA

Beschlüsse 2012

Für die folgenden in der 155. Vollversammlung gefassten Beschlüsse ist das Beschlussverfahren gemäß § 12 BayRKO noch nicht abgeschlossen:

I. Beschlüsse der 155. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA am 04./05.07.2012

- § 1 ABD Teil A, 1.
(Allgemeiner Geltungsbereich)
hier: Änderungen in Folge des Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt

rückwirkend zum 1. April 2012

- § 18a ABD Teil A, 1.
(Besondere Einmalzahlung)
hier: Änderung des Absatz 2 in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 31. März 2012

rückwirkend zum 1. März 2012

- ABD Teil A, 2.6.
(Vorläufige Entgeltordnung für Religionslehrerinnen/Religionslehrer i. K.)
hier: Erhöhung der Förderschulzulage in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 31. März 2012

zum 1. September 2012

- § 8a ABD Teil A, 3.
(Mehrfachaufstiege bei kirchenspezifischen Berufen)
hier: Vorläufige Regelung bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung

rückwirkend zum 1. Oktober 2011

- ABD Teil B, 4.
(Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Anpassung an die neuen Bezeichnungen der Bewertungsstufen

rückwirkend zum 25. Oktober 2011

- ABD Teil B, 4.
(Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Lehrkräfte an Realschulen als Systembetreuer

zum 1. August 2012

- ABD Teil B, 4.1.
(Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen

zum 1. August 2012

- ABD Teil B, 4.1.
(Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: 90-Minuten-Regelung für Einsatz in offenen oder gebundenen Ganztagsangeboten

zum 1. August 2012

- ABD Teil B, 4.1.1.
(Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien)
hier: Entfristung der Vorschrift über Lehrkräfte an Realschulen mit Führungsaufgaben, Erweiterung auf Gymnasien

zum 1. August 2012

- ABD Teil B, 4.1.1.
(Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien)
hier: Regelung des Entgelts und der Zahl der Anrechnungsstunden von Schulpsychologen an Realschulen

zum 1. August 2012

- ABD Teil B, 4.3.
(Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Beurteilungsturnus für Systembetreuer und Beratungslehrkräfte

zum 1. August 2012

- ABD Teil B, 4.3.
(Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Berufsbezeichnung „Beratungsrektorin/Beratungsrektor“ für quali-fizierte Beratungslehrkräfte an Realschulen

zum 1. August 2012

- ABD Teil E, 1.1.
(Regelung für Auszubildende)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 3 vom 31. März 2012 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

II. Beschluss und zustimmende Kenntnisnahme der 155. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA am 04./05.07.2012 mit Änderungen in Umsetzung des § 20a ABD Teil A, 1.

- Änderungen des ABD Teil A, 1.
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 7 vom 31. März 2012 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

- ABD Teil A, 1.
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 12 vom 31. März 2012 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung – (BT-V) – vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

- Änderung des ABD Teil A, 3.
(Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 7 vom 31. März 2012 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005

verschiedene Instandsetzungsdaten

III. Beschluss und zustimmende Kenntnisnahme der 155. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA am 04./05.07.2012 mit Änderung in Umsetzung des § 2 Absatz 3 Satz 4 ABD Teil D, 8.

- ABD Teil D, 8.
(Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende)
hier: Änderung von Bestimmungen in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 31. März 2012

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

IV. Beschluss und zustimmende Kenntnisnahme der 155. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA am 04./05.07.2012 mit Änderung in Umsetzung des § 8b ABD Teil E, 1.1.

- ABD Teil E, 1.1.
(Regelung für Auszubildende)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 4 vom 31. März 2012 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil BBiG – vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

V. Beschluss und zustimmende Kenntnisnahme der 155. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA am 04./05.07.2012 mit Änderungen in Umsetzung des § 4 Absatz 5 ABD Teil B, 5.

- Änderungen des ABD Teil B, 5.
(Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen)
hier: Erhöhung der Pauschalentgelte in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 31. März 2012

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

VI. Beschluss und zustimmende Kenntnisnahme 155. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA vom 04./05.07.2012 mit Änderungen in Umsetzung des § 20a ABD Teil A, 1.

- Regelung über eine einmalige Pauschalzahlung 2012 und 2013 in Umsetzung des Tarifvertrages über eine einmalige Pauschalzahlung 2012 und 2013 (VKA) vom 31. März 2011

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

VII. Beschluss und zustimmende Kenntnisnahme der 155. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA am 04./05.07.2012 mit Änderung in Umsetzung des § 14a ABD Teil E, 2.

- ABD Teil E, 2.
(Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrag Nr. 3 vom 31. März 2012 zum Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

VIII. Zustimmende Kenntnisnahme der Bayerischen Regional-KODA in Umsetzung des § 7 Absatz 2 Satz 2 ABD Teil D, 6a.

- ABD Teil D, 6a.
(Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – FlexAZR –)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 31. März 2012 zum Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ – vom 27. Februar 2010

zum 1. März 2012

Anlage 100 [herunterladen]
Beschlüsse der 154. Vollversammlung vom 29.02.2012

- Anlage zu § 1 zur Anlage zu § 44: Anlage F ABD Teil A, 1.
hier: Eingruppierung von Beschäftigten als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit Integrationsplätzen
Änderung der Anmerkung Nr. 9 im Anhang zu der Anlage F

rückwirkend zum 1. Januar 2012

- § 16 ABD Teil E, 1. (Beendigung des Ausbildungsverhältnisses)
hier: Fristverlängerung der Protokollnotiz

mit Wirkung zum 29. Februar 2012

- ABD Teil B, 4.
(Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: redaktionelle Änderungen in Umsetzung des neuen Dienstrechts in Bayern

rückwirkend zum 1. Januar 2011

- ABD Teil B, 4.1.
(Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Streichung der Protokollnotiz zu Nr. 5 ABD Teile B, 4.1.1. mit B, 4.1.2.

zum 1. Mai 2012

- ABD Teil B, 4.1.
(Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Klarstellung

zum 1. August 2012

- ABD Teil B, 4.1.1.
(Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien)

hier: Neuregelung Beratungslehrkraft

zum 1. August 2012

- ABD Teil B, 4.3.
(Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Anpassung an die Lehrerberufsbezeichnungsverordnung

zum 1. August 2012

- ABD Teil B, 4.3.
(Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Beurteilungsturnus für die Beurteilung von Schulleiterinnen und Schulleitern

zum 1. August 2012

- ABD Teil B, 4.3.
(Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: u. a. redaktionelle Änderungen

zum 1. August 2012

Beschlüsse 2011

Anlage 99 [herunterladen]

Beschlüsse der 153. Vollversammlung vom 30.11./01.12.2011

- § 14 ABD Teil A, 1. (Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit)
hier: Höhe der persönlichen Zulage

zum 1. Februar 2012

- § 20b ABD Teil A, 1. (Einmalige Sonderzahlung 2009)
hier: Aufhebung

zum 1. Februar 2012

- § 29 ABD Teil A, 1. (Arbeitsbefreiung)
hier: Freistellung von der Arbeit

zum 1. Februar 2012

- Anlage 4 ABD Teil A, 3. (Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungs- und Einreihungsvorgänge)
hier: Änderung in Anpassung an § 16 Absatz 2 ABD Teil A, 1.

zum 1. Februar 2012

- Richtlinien für die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien)
hier: Praktikanten im Sozialpädagogischen Seminar (SPS)

zum 1. Februar 2012

Anlage Nr. 98 [herunterladen]

I. Beschluss der Bayerischen Regional-KODA vom 26.10.2011

- § 17 ABD Teil A, 3. (Eingruppierung)
hier: Umsetzung des Vermittlungsvorschlages vom 07.10.2011

zum 1. Januar 2012

II. Beschluss und zustimmende Kenntnisnahme der Bayerischen Regional-KODA vom 26.10.2011 mit Änderungen in Umsetzung des § 20a ABD Teil A, 1.:

- ABD Teil D, 12. (Regelung über eine einmalige Pauschalzahlung 2011 in Umsetzung des Tarifvertrages über eine einmalige Pauschalzahlung vom 2. August 2011)

rückwirkend zum 1. Januar 2011

Anlage Nr. 97 [herunterladen]

Beschlüsse im schriftlichen Umlaufverfahren vom 29.07.2011:

- ABD Teil B, 4.1. [Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (SR-L)]
hier: Verzicht auf die dienstliche Beurteilung nach Vollendung des 58. Lebensjahres

rückwirkend zum 1. Januar 2011

- ABD Teil B, 4.1. [Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (SR-L)]
hier: Verzicht auf die Absenkung der Eingangsbesoldung

rückwirkend zum 1. Mai 2011

- ABD Teil B, 4.1.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien)
hier: Erhöhung der Zulage für Realschuldirektorinnen/Realschuldirektoren – Übernahme der Regelungen für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern

zum 1. Januar 2012

- ABD Teil B, 4.3. (Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Klarstellung Dienstgeberveranlassung rückwirkend

zum 1. Januar 2011

- ABD Teil B, 4.3. (Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung für Fachlehrkräfte entsprechend den Wartezeiten für die Beamten des Freistaats Bayern rückwirkend

zum 1. Januar 2011

Anlage Nr. 96 [herunterladen]

I. Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 29./30.06.2011

- § 3 ABD Teil A, 1. (Allgemeine Arbeitsbedingungen)
hier: Prävention von sexuellem Missbrauch

zum 1. September 2011

- § 5a ABD Teil A, 1. (Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen)
hier: Anfügen einer Protokollnotiz zu § 5a Absatz 1

zum 1. September 2011

- § 36d ABD Teil A, 1. (Kostenpauschale bei Fehlgeburten)
hier: Erweiterung der Zahlung der Kostenpauschale bei Fehl- oder Totgeburten

zum 1. September 2011

- Abschnitt VIII „Anhänge und Anlagen“ ABD Teil A, 1.
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 11 vom 24. Januar 2011 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung – (BT-V) – vom 13. September 2005

rückwirkend zum 1. Januar 2011

- Vorläufige Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro

zum 1. September 2011

- Dienstordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro

zum 1. September 2011

- ABD Teil D, 3. [Kirchliche Arbeitszeitordnung (KAZO)]
hier: Verlängerung der Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit in besonderen Fällen

zum 1. September 2011

- Änderung des ABD Teil D, 4. (Arbeitszeitkontenregelung)
hier: Verlängerung der befristeten Regelung

zum 1. August 2011

- ABD Teil D, 6a. (Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – FlexAZR –)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 1 vom 8. Dezember 2010 zum Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – Tarifvertrag FlexAZ – vom 27. Februar 2010

rückwirkend zum 1. Januar 2011

- Bayerische Regional-KODA-Ordnung (BayRKO)
hier: Ausführungsbestimmungen zu § 8 Absatz 3 BayRKO

zum 1. September 2011

II. Beschluss und zustimmende Kenntnisnahme der Bayerischen Regional-KODA vom 29./30.06.2011

- ABD Teil A, 1.
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 6 vom 8. Dezember 2010 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

III. Zustimmende Kenntnisnahme der Bayerischen Regional-KODA vom 29./30.06.2011

- ABD Teil D, 12. (Regelung über eine einmalige Pauschalzahlung 2010)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 1 vom 8. Dezember 2010 zum Tarifvertrag über eine einmalige Pauschalzahlung 2010 vom 27. Februar 2011

zum 1. Januar 2010

IV. Beschluss der Bayerischen Regional-KODA im schriftlichen Umlaufverfahren vom 20.07.2011

- ABD Teil C, 7. (Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen)
hier: Verlängerung der Befristung von § 7 Absatz 2

Anlage Nr. 95 [herunterladen]
Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 17.03.2011

- § 19 ABD Teil A, 1. (Erschwerniszuschläge)
hier: Erhöhung der Beträge ab 01.09.2010 rückwirkend

zum 1. Januar 2010

- Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen (ABD Teil C, 7.)
hier: Verlängerung der bis zum 30. Juni 2011 geltenden Regelung zur Überprüfung der Bestimmungen zur Verfügungszeit

zum 30. Juni 2011

- Verlängerung der bis zum 31.12.2010 geltenden Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende (sog. Ballungsraumzulage) und Änderung von Bestimmungen (ABD Teil D, 8.)

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

Beschlüsse 2010

Richtlinien für die Gewährung von Praktikantenvergütungen [herunterladen]
hier: Änderung der Richtlinien in Anpassung an die Richtlinien der VKA für die Zahlung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien der VKA) vom 13. November 2009

Anlage 94 [herunterladen]

I. Beschluss der Bayerischen Regional-KODA vom 30.09.2010

- Anhang zu § 16 (Besondere Stufenregelungen) ABD Teil A, 1.
hier: redaktionelle Änderung zu Entgeltgruppe 9

rückwirkend zum 1. Juli 2010

II. Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 10.11.2010

- § 18a ABD Teil A, 1. (Besondere Einmalzahlung für die Jahre 2007 bis 2012)
hier: Änderungen und Neufassung

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

- ABD Teil A, 2.6. (Vorläufige Entgeltordnung für Religionslehrerinnen/Religionslehrer i. K.)
hier: Erhöhung der Förderschulzulage in Umsetzung des Änderungstarifvertrages Nr. 5 vom 27. Februar 2010 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005

rückwirkend zum 1. September 2010

- ABD Teil B, 4.1.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien
hier: Anpassung der Vorschriften über das Entgelt an die durch die Dienstrechtsreform geänderten neuen beamtenrechtlichen Vorschriften und redaktionelle Änderungen

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

- ABD Teil B, 4.1.2. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an beruflichen Schulen
hier: Anpassung der Vorschriften über das Entgelt an die durch die Dienstrechtsreform geänderten neuen beamtenrechtlichen Vorschriften und redaktionelle Änderungen

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

- ABD Teil B, 4.1.3. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Grund- und Hauptschulen [Volksschulen])
hier: Anpassung der Vorschriften über das Entgelt an die durch die Dienstrechtsreform geänderten neuen beamtenrechtlichen Vorschriften und redaktionelle Änderungen

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

- Änderungen des ABD Teil D
hier: Übernahme der Regelung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für Beschäftigte der kommunalen Arbeitgeber vom 27. Februar 2010 zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte

zum 1. Januar 2010

- § 9 ABD Teil D, 9. (Übernachtungsgeld)
hier: Klarstellung Dienstgeberveranlassung

rückwirkend zum 1. Januar 2010

Anlage 93 [herunterladen]

I. Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 30.06./01.07.2010

- § 11 ABD Teil A, 1. Teilzeitbeschäftigung
hier: Hinweis

zum 1. September 2010

- Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten
hier: Einfügung eines § 16a in ABD Teil A, 1. zur Verortung des Zentral-KODA Beschlusses vom 12.11.2009

rückwirkend zum 1. März 2010

- § 28 ABD Teil A, 1. (Sonderurlaub)
hier: Hinweis

zum 1. September 2010

- § 36c ABD Teil A, 1. (Erstausstattung bei Geburten)

zum 1. September 2010

- Übernahme der Regelungen der Tarifeinigung im Sozial- und Erziehungsdienst
hier: Gesundheitsvorsorge in kirchlichen Einrichtungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

zum 1. September 2010

- ABD Teil C, 1. Dienstordnung für Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten

zum 1. September 2010

-Regelungen für Praktikantinnen und Praktikanten
hier: Änderung der Regelungen in Anpassung an den Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009

rückwirkend zum 1. Dezember 2009

II. Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 30.06./01.07.2010 mit Änderungen in Umsetzung des § 20a ABD Teil A, 1.

-Änderungen des ABD Teil A, 1.
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 5 vom 27. Februar 2010 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

-Änderungen des ABD Teil A, 1.
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 9 vom 27. Februar 2010 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) - Besonderer Teil Verwaltung - (BT-V) - vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

-Änderung des ABD Teil A, 3.
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 5 vom 27. Februar 2010 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des

Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

III. Beschluss der Bayerischen Regional-KODA vom 30.06./01.07.2010 mit Änderungen in Umsetzung des § 4 Absatz 5 ABD Teil B, 5.

-Änderungen es ABD Teil B, 5.
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 27. Februar 2010 zum Tarifvertrag für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen des Bundes (KraftfahrerTV Bund) vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

IV. Beschluss der Bayerischen Regional-KODA vom 30.06./01.07.2010 mit Änderungen in Umsetzung des § 8b ABD Teil E, 1.1.

-Änderungen des ABD Teil E, 1.1.
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 3 vom 27. Februar 2010 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil BBiG – vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

V. Beschluss der Bayerischen Regional-KODA vom 30.06./01.07.2010 mit Änderungen in Umsetzung des § 14a ABD Teil E, 2.

-Änderungen des ABD Teil E, 2.
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 27. Februar 2010 zum Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

VI. Änderungen des ABD in Umsetzung des § 20a ABD Teil A, 1.

-Änderung des ABD
hier: Umsetzung des Tarifvertrags über eine einmalige Pauschalzahlung 2010 vom 27. Februar 2010

zum 1. Januar 2010

-Änderungen des ABD
hier: Umsetzung des Tarifvertrags über die einmalige Sonderzahlung 2011 vom 27. Februar 2010

zum 1. Januar 2010

VII. Bekanntmachung in Umsetzung des § 20a ABD Teil A, 1.

-Bekanntmachung der Stundenentgelte gemäß dem Hinweis zu § 8 Absatz 1 Satz 3 ABD Teil A, 1. in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 27. Februar 2010

Anlage 92 [herunterladen]

II. Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 24./25.03.2010

- Anlage 2 und 4 ABD Teil A, 3.
hier: Regelung zu Entgeltgruppe 9

zum 1. Juli 2010

- ABD Teil B, 4.1.1.
(Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien)
hier: Regelung der Dienstzulage für Lehrkräfte in der Ansparphase der Altersteilzeit im Blockmodell

zum 1. April 2010

- ABD Teil B, 4.3.
(Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Beförderungen während Altersteilzeit

zum 1. Juni 2010

- Änderungen des ABD Teil D, 4.
(Arbeitszeitkontenregelung)

zum 1. Juni 2010

- ABD Teil D, 8.
(Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende)
hier: Änderung und Weitergeltung der Regelung

rückwirkend zum 1. Januar 2010

Beschlüsse 2009

Anlage 91[herunterladen]

I. Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 10.12.2009

- Übernahme der Regelungen der Tarifeinigung im Sozial- und Erziehungsdienst
hier: Änderungen des ABD Teil A, 1. und Teil A, 2.
hier: Änderungen des ABD Teil A, 3.
rückwirkend zum 1. November 2009

- § 36c ABD Teil A, 1. (Erstausstattung bei Geburten)
zum 1. Januar 2010

- § 17a ABD Teil A, 3. (Sonderregelung bei Wechsel des Arbeitgebers)
hier: Aufhebung der befristeten Geltung und Änderung von Nr. 4
zum 1. Januar 2010

- ABD Teil B, 4.1. [Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (SR-L)]
hier: Aufhebung der Sonderregelungen für Beschäftigte, die die Altersgrenze erreicht haben
zum 1. Januar 2010

- ABD Teil D, 5. (Sabbatjahrregelung)
hier: § 1 Geltungsbereich
zum 1. Januar 2010

- Redaktionelle Änderungen im ABD
hier: Änderungen aufgrund der Neufassung der Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst sowie der vorläufigen Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst
rückwirkend zum 1. September 2009

II. Beschluss im schriftlichen Umlaufverfahren vom 30.12.2009

- Übergangsregelung für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst im Kindertagesstättenbereich
rückwirkend zum 1. November 2009

Anlage 90 [herunterladen]

Beschluss im schriftlichen Umlaufverfahren vom 24. Juli 2009

- ABD Teil C, 7. (Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen)
zum 1. September 2009

Anlage 89 [herunterladen]

I. Änderung in Umsetzung des § 20a ABD Teil A, 1.

- Änderung ABD Teil A, 1.
hier: Entgelttabelle ab 1. Januar 2009

- Änderung ABD Teil A, 1.
hier: Stundenentgelt Vollbeschäftigung ab 1. Januar 2009

II. Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 16. Juli 2009

- § 18a ABD Teil A, 1. (Besondere Einmalzahlung für die Jahre 2007 bis 2012)
hier: Auszahlungsweise
zum 1. August 2009

- Arbeitsverhältnisse von Renten- und Versorgungsempfängern
zum 1. Januar 2010

- Vorläufige Regelung des Entgelts für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst
zum 1. September 2009

- ABD Teil B, 4.1 [Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (SR-L)]
hier: redaktionelle Änderungen
rückwirkend zum 1. Januar 2009

- ABD Teil B, 4.1.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien)
hier: Einführung einer Dienstzulage an Realschulen
zum 1. April 2010

Anlage 88 [herunterladen]

I. Beschluss der Bayerischen Regional-KODA vom 12.02.2009

- ABD Teil A, 2.5. (Vergütungsordnung für Gemeindeassistenten und Gemeindereferenten)
hier: Aufhebung des § 2 Abs. 2
zum 1. September 2009

II. Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 29./30.03.2009

- § 36b ABD Teil A, 1. (Übergangsregelung für die kirchliche Beihilfeversicherung bei Krankheitsfällen)
hier: Berichtigung
zum 1. Oktober 2005

- § 43 ABD Teil A, 1. (Überstunden)
hier: Änderung des Absatz 2
zum 1. Mai 2009

- ABD Teil C, 7. (Dienstordnung für pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte an Kindertageseinrichtungen)
hier: 19,5 Stunden für Vorbereitung und Qualifizierung
zum 1. September 2009

- ABD Teil D, 10 c. Teil B [Ergänzende Regelungen zu den Beschlüssen der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung nach dem „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ (BetrAVG)]
hier: Ersetzung der Ergänzenden Regelungen durch Ergänzungen
zum 1. August 2009

Beschlüsse 12/2008 - 10/2008

Anlage 87 [herunterladen]

-Einbeziehung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in den Arbeitsvertrag
hier: Umsetzung des Beschlusses der Zentral-KODA in das ABD
zum 1. März 2009

-§ 8 ABD Teil A, 1. (Ausgleich für Sonderformen der Arbeit)
hier: Ergänzung von Absatz 3 um Satz 12
zum 1. Januar 2009

-Änderung des ABD Teil A, 1.
§ 8 ABD Teil A, 1. (Ausgleich für Sonderformen der Arbeit)
hier: redaktionelle Änderung
und
Änderung des ABD Teil A, 2.6.
(Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen)
hier: Korrektur der Anpassung der Förderschulzulage für Religionslehrerinnen und Religionslehrer i. K.
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

-§ 14a ABD Teil A, 1. (Höher- bzw. Herabgruppierung von Leiterinnen/Leitern von Kindertageseinrichtungen und Erzieherinnen/Erzieher mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten)
hier: Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten
rückwirkend zum 1. September 2008

-Stufenzuordnung und Eingruppierung bei Arbeitgeberwechsel
zum 1. März 2009

-Anspruch auf Entgeltumwandlung für geringfügig Beschäftigte
zum 1. Januar 2009

-Besitzstandsregelung für kinderbezogene Entgeltbestandteile
hier: Umsetzung des Beschlusses der Zentral-KODA in das ABD
zum 1. März 2009

-ABD Teil B, 3. (Beschäftigte, die die Altersgrenze erreicht haben)
hier: Verlängerung der Befristung von Nr. 7 Abs. 1
zum 1. Januar 2009

-ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Reisekosten bei Fortbildungsreisen
zum 1. März 2009

-ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: redaktionelle Änderung
zum 1. März 2009

-ABD Teil B, 4.1.3. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Grund- und Hauptschulen [Volksschulen])
hier: Bezugnahme auf beamtenrechtliche Vorschriften
zum 1. März 2009

-ABD Teil B, 4.3. (Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Beförderungswartezeiten bei Fachbetreuung
zum 1. März 2009

-ABD Teil B, 4.3. (Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Klarstellung zum Vorrang von Beurteilungen
zum 1. März 2009

-Entgeltumwandlung
hier: Änderung der Befristung bei den Ergänzenden Regelungen zu den Beschlüssen der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (ABD Teil D,10 c Teil B)
zum 31. Dezember 2008

-Entgeltumwandlung
hier: Änderungen bei „Zu Nr. 5 Zuschuss des Dienstgebers“ der Ergänzenden Regelungen zu der Beschlüssen der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (ABD Teil D,10 c Teil B)
zum 1. März 2009

Anlage 86[herunterladen]

I. Beschlüsse zur Umsetzung der Tarifeinigung vom 31. März 2008

- Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 2
vom 31. März 2008 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)
vom 13. September 2005
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

- Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 2
vom 31. März 2008 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung –
(BT-V) – vom 13. September 2005
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

- Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 1
vom 31. März 2008 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten
des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund) vom 13. September 2005
und
des Änderungstarifvertrags Nr. 2
vom 31. März 2008 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA)
vom 13. September 2005
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

- Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 2
vom 31. März 2008 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil – und
des Änderungstarifvertrags Nr. 2
vom 31. März 2008 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil BBiG –
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

II. Beschlüsse zur Änderung des ABD Teil A

- Änderung des ABD Teil A,1.
hier: Änderung der Überschrift und Ergänzung des § 14 a um einen Absatz 3
rückwirkend zum 1. September 2008
- Änderung des ABD Teil A,1. (§ 18 a Besondere Einmalzahlung für die Jahre 2007 bis 2012)
hier: Auszahlung der besonderen Einmalzahlung für das Jahr 2008
zum 1. November 2008
- Änderung des ABD Teil A, 2.3. / G. 2 (Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst im Kindertagesstättenbereich)
hier: Ergänzung der Anmerkung 10
rückwirkend zum 1. September 2008
- Änderung des ABD Teil A, 2.6. (Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen)
hier: Anpassung der Förderschulzulage für Religionslehrerinnen und Religionslehrer i. K.
rückwirkend zum 1. September 2008
- Änderung des ABD Teil A, 2.6. (Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen)
hier: Anpassung der Vergütung für gemäß § 8 Abs. 1 Unterabs. 2 SGB IV aushilfsweise beschäftigte Religionslehrerinnen und Religionslehrer i. K.
rückwirkend zum 1. September 2008

III. Beschluss zur Änderung des ABD Teil B

- Änderung des ABD Teil B, 5. (Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen)
hier: Einfügen einer Automatikklausel
zum 1. Januar 2009

IV. Beschluss zur Änderung des ABD Teil E

- Änderung des ABD Teil, E, 2. (Regelung über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten)
hier: Anheben der Praktikantenentgelte
zum 1. Januar 2009

Beschlüsse 07/2008 - 10/2005

Anlage 85[herunterladen]
- Beschluss zur Umsetzung der Tarifeinigung vom 31. März 2008
hier: Änderung der Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen und der Regelung der Arbeitsbedingungen
rückwirkend zum 01.01.2008
- Vergütungsregelung für Religionslehrer, die unter die Sonderregelung zur Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst fallen, vom 01.09.1998
zum 01.09.2008
- Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD Teil D,9.)
hier: Anpassung der Wegstreckenentschädigung
zum 01.08.2008

Anlage 84[herunterladen]
- Regelmäßige Mehrarbeit
zum 01.08.2008
- Unterrichtspflichtzeit
zum 01.08.2008

Anlage 83 [herunterladen]
I. Änderungen in Umsetzung des § 20 a ABD Teil A, 1.
- Änderungen ABD Teil A, 1.
unterschiedliche Inkraftsetzungsdaten
- Änderungen ABD Teil A, 3.
unterschiedliche Inkraftsetzungsdaten
II. Änderungen in Umsetzung des § 8 b ABD Teil E, 1.
- Änderung ABD Teil E, 1.
rückwirkend zum 01.01.2008

Anlage 82[herunterladen]
- Ergänzung der staatlichen Beurteilungsrichtlinien
hier: Ausgestaltung der Beurteilungskriterien „Beiträge zum kirchlichen Profil der Schule“
zum 01.07.2008
- Kirchliche Lehrerdienstordnung (KLDO)
hier: Aufnahme einer entsprechenden Formulierung ins ABD, dass die KLDO Bestandteil der Arbeitsverträge der Lehrkräfte ist
zum 01.07.2008

Anlage 81[herunterladen]
- § 6 ABD Teil A, 1. (Regelmäßige Arbeitszeit)
hier: Arbeitszeit zum 01.07.2008 bei Teilzeitbeschäftigten
zum 01.06.2008
- Änderung der Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-) Diözesen (ABD Teil D, 9.)
zum 01.07.2008

Anlage 80[herunterladen]
- Änderung der Vorbemerkungen zu den Anlagen 3, 3 A und 3 K (ABD Teil A, 3.)
zum 01.10.2005
- § 11 ABD Teil A, 3. (Kinderbezogene Entgeltbestandteile)
zum 02.01.2008
- § 8 ABD Teil A, 1. (Ausgleich für Sonderformen der Arbeit)
hier: Änderung des Absatzes 1 im Sinne einer Anpassung an die Vorgaben des § 7 ABD Teil D, 4.(Arbeitszeitkontenregelung)
zum 01.05.2008

Anlage 79[herunterladen]
- Systembetreuer und qualifizierte Beratungslehrer an Realschulen
zum 01.08.2008

Anlage 78[herunterladen]
- § 5 ABD Teil A, 1. (Qualifizierung)
§ 39 ABD Teil A, 1. (Reisekosten)
hier: Änderung reisekostenrechtlicher Vorschriften
zum 01.03.2008
- § 11 ABD Teil A, 3. (Kinderbezogene Entgeltbestandteile)
hier: Änderung und Ergänzung des Absatzes 1
zum 01.01.2008
- § 17 a ABD Teil A, 3. (Sonderregelung bei Wechsel des Arbeitgebers)
hier: Verlängerung der Befristung von Ziffer 4
zum 31.12.2007
- Anlage 3 K zu ABD Teil A, 3.
Strukturausgleiche für nach Anlage 2 K übergeleitete Beschäftigte (kirchenspezifische Berufe)
hier: Änderung der Vorbemerkungen
zum 01.10.2007
- Änderung von Bestimmungen der Regelung über eine ergänzende Leistung für Mitarbeiter (sog. Ballungsraumzulage) (ABD Teil D, 8.)
zum 01.10.2005
- Änderung von Bestimmungen der „Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden - versicherten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst - Versorgungsordnung A –“ (ABD Teil D, 10 a)
Nrn. 1 – 12, 14, 16, 17 und 19 zum 01.01.2007
Nrn. 13 und 18 zum 01.01.2008
Nr. 15 zum 01.01.2001

Anlage 77[herunterladen]
- Nr. 6 der Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien
hier: Ergänzung der Voraussetzungen zur Gewährung der Zulage
rückwirkend zum 01.11.2007

Anlage 76[herunterladen]
- Beschluss zur Änderung von Bestimmungen über das Leistungsentgelt und zur Gewährung einer Besonderen Einmalzahlung
rückwirkend zum 01.01.2007 und zum 01.09.2007
- Anlage 3 K zu ABD Teil A, 3.
Strukturausgleiche für nach Anlage 2 K übergeleitete Beschäftigte (kirchenspezifische Berufe)
hier: Ergänzung der Vorbemerkungen; Umgang mit Strukturausgleichen bei kirchenspezifischen Berufen
zum 01.10.2007
- § 5 a ABD Teil A, 1. (Freiwillige Fortbildung) und § 9 Abs. 3 ABD Teil C, 2. (Dienstordnung für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen)
hier: Änderungen
zum 01.01.2008
- § 34 ABD Teil A, 1. (Kündigung des Arbeitsverhältnisses) und ABD Teil A, 2.14 (Lohngruppenverzeichnis)
hier: Anrechnung von Zeiten geringfügiger Beschäftigung vor dem 01.01.2001 bzw. 01.01.2002
zum 01.01.2008
- § 24 ABD Teil A, 1. (Berechnung und Auszahlung des Entgelts)
hier: Ergänzung des § 24 ABD Teil A, 1. um einen Absatz 8; Verzicht auf Entgeltbestandteile durch geringfügig Beschäftigte
rückwirkend zum 01.10.2007
- Feststellungs- und Redaktionsbeschluss
hier: Änderung in Umsetzung der Präambel
rückwirkend zum 01.09.2007

Anlage 75[herunterladen]
- § 3 ABD Teil A, 1. (Allgemeine Arbeitsbedingungen)
hier: Ergänzung des Absatzes 5 um eine Protokollnotiz
zum 01.09.2007
- § 16 ABD Teil A, 1. (Stufen der Entgelttabelle)
zum 01.09.2007
- Anhang zu § 16 ABD Teil A, 1.
zum 01.09.2007
- § 23 ABD Teil A, 1. (Besondere Zahlungen)
hier: Gleichstellung von Praktikumszeiten mit Ausbildungszeiten
zum 01.09.2007
- § 8 ABD Teil A, 3. (Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege)
hier: Ergänzung des Absatzes 2 um eine Protokollnotiz
zum 01.09.2007
- § 8 a ABD Teil A, 3.
(Mehrfachaufstiege bei kirchenspezifischen Berufen)
zum 01.10.2007
- § 19 ABD Teil A, 3. (Entgeltgruppe 2 Ü und 15 Ü)
hier: Änderung in Umsetzung der Präambel

zum 01.09.2007
- Anlage 3 K zu ABD Teil A, 3.
Strukturausgleiche für nach Anlage 2 K übergeleitete Beschäftigte (kirchenspezifische Berufe)
hier: Ergänzung der Entgeltgruppe 14
zum 01.09.2007
- Regelung der Altersteilzeitarbeit (ABD Teil D, 6.)
hier: redaktionelle Änderungen
zum 01.09.2007
- Sonderregelung zum Entgelt
-für Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten im Vorbereitungsdienst in der Diözese Eichstätt und
-für Pastoralpraktikantinnen/Pastoralpraktikanten in den Diözesen Regensburg, Passau und Würzburg
zum 01.09.2007

Anlage 74[herunterladen]
- Entgeltumwandlung
hier: Umwandelbare Arbeitsentgeltbestandteile
rückwirkend zum 01.01.2007
- Entgeltumwandlung
hier: Klarstellung zur Umwandlung von Arbeitsentgeltbestandteilen
zum 01.09.2007
- Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD)
hier: Präambel
zum 01.09.2007
- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit (ABD Teil A, 1.)
hier: Änderungen in Umsetzung der Präambel
zum 01.09.2007
- § 12 Strukturausgleich (ABD Teil A, 3.)
hier: Änderung in Umsetzung der Präambel
zum 01.09.2007
- § 20 a Entgeltbezugsgröße (ABD Teil A, 1.)
hier: Änderungen in Umsetzung der Präambel
zum 01.09.2007
- Anlage A (ABD Teil A, 1.)
hier: Änderung in Umsetzung der Präambel
zum 01.09.2007
- Auszahlungsvolumen des Leistungsentgelts gemäß ABD
zum 01.09.2007
- Anlage 2, Anlage 2 K, Anlage 4, Anlage 4 A, Anlage 4 K
(ABD Teil A, 3.)
hier: Änderung in Umsetzung der Präambel
zum 01.09.2007
- Anlage 3 (ABD Teil A, 3.)
hier: Änderung
zum 01.09.2007
- Anlage 3 K

Strukturausgleiche für kirchenspezifische Berufe
zum 01.09.2007
- Anlage 5 zu § 23 (ABD Teil A, 3.)
hier: Aufhebung der Niederschriftserklärung
zum 01.09.2007
- Herabgruppierungsschutz für Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten
hier: Änderung der Teile A, 1. und A, 3. des ABD
zum 01.09.2007
- Sabbatjahrregelung
hier: redaktionelle Änderungen
zum 01.09.2007

Anlage 73[herunterladen]
- Regelung zur Überleitung von Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (RÜ-L)
rückwirkend zum 01.11.2006
- Neufassung des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz-)Diözesen Teil B, 4.
rückwirkend zum 01.01.2007
- Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft
rückwirkend zum 01.05.2007

Anlage 72[herunterladen]
- Sabbatjahrregelung
hier: Änderung
zum 01.04.2007
- Ersetzung der Richtlinie zur Vereinheitlichung der Arbeitsverträge in den bayerischen (Erz)Diözesen vom 01.03.1996 durch eine Regelung
zum 01.04.2007
- Anlage 4 zu ABD Teil A, 3.
hier: Änderung
zum 01.04.2007
- Arbeitsvertragliche Regelungen für Beschäftigte, die die Altersgrenze erreicht haben
hier: Änderung der Protokollnotiz zu Nr. 7
zum 01.04.2007
- Anlagen 2 K und 4 K zu ABD Teil A, 3.
hier: Ergänzung um die Berufsgruppe der Pfarrhelfer
rückwirkend zum 01.10.2005
- § 5 ABD Teil A, 1. (Qualifizierung)
hier: Änderung des Absatz 2
zum 01.04.2007
- § 5 ABD Teil A, 1. (Qualifizierung)
hier: Ergänzung des Absatz 3 Satz 1 um einen Buchstaben e)
zum 01.04.2007
- Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen und Anpassung der Regelung der Altersteilzeit
rückwirkend zum 01.10.2005

- § 11 ABD Teil A, 3. (Kinderbezogene Entgeltbestandteile)
hier: Ergänzung des Absatz 1 Satz 4 um die Buchstaben c) und d)
zum 01.04.2007
- § 8 ABD Teil A, 1. (Ausgleich für Sonderformen der Arbeit) und § 8 ABD Teil D, 4 (Arbeitszeitkontenregelung)
hier: Änderung
zum 01.04.2007
- Sonderregelung zum Entgelt für Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten im Vorbereitungsdienst in der Erzdiözese München und Freising
zum 01.04.2007
- Anpassung des ABD an das Gesetz zur Einführung des Elterngeldes vom 5. Dezember 2006
zum 01.01.2007

Anlage 71[herunterladen]
- § 3 ABD Teil A, 1. (Allgemeine Arbeitsbedingungen)
hier: Ergänzung um die Absätze 8 a mit 8 c (Schadenshaftung der Beschäftigten)
zum 01.01.2007
- Dienstordnung für Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen
hier: Änderung
zum 01.01.2007
- Dienstordnung für Mesner vom 01.01.2001
hier: Änderung
zum 01.01.2007
- Dienstordnung für Kirchenmusiker vom 01.01.2001
hier: Änderung
zum 01.01.2007
- Dienstordnung für Pfarrsekretärinnen und Pfarrsekretäre vom 01.09.2003
hier: Änderung
zum 01.02.2007
- Dienstordnung für Pastoralassistenten und Pastoralreferenten
zum 01.02.2007

Anlage 70[herunterladen]
- Konkurrenzregelung beim Ortszuschlag
hier: Ergänzung der Nr. 6 SR 2 l Teil A bis C
zum 31.10.2006

Anlage 69[herunterladen]
- § 8 ABD Teil A, 1. (Ausgleich für Sonderformen der Arbeit)
hier: Änderung des Absatz 7
rückwirkend zum 01.10.2005
- Regelung über die Arbeitsbedingungen von Mitarbeitern an Bildschirmgeräten
hier: Aufhebung der bestehenden Regelung
zum 01.01.2007
- § 11 ABD Teil A, 3. (Kinderbezogene Entgeltbestandteile)

hier: Ergänzung des Absatz 1 Satz 2 um eine Protokollnotiz
rückwirkend zum 01.10.2005
- § 20 ABD Teil A, 1. (Jahressonderzahlung)
hier: Ergänzung des Absatz 4 Ziffer 1 Buchstabe c) um eine Protokollnotiz
zum 01.11.2006
- Ordnung über die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst – Versorgungsordnung C – Teil B
hier: Änderung der Bestimmungen zu Nr. 1 und zu Nr. 5 der Ergänzenden Regelungen zu den Beschlüssen der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung nach dem „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ (BetrAVG)
zum 01.11.2006
- Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen
hier: Hinweis der Erzdiözese München und Freising
zum 01.11.2006

Anlage 68[herunterladen]
- Änderung der Ergänzung vom 26.09.2005 des Beschlusses der Bayerischen Regional-KODA zur Übernahme des neu gestalteten Tarifrechts des öffentlichen Dienstes vom 04./05.05.2004
zum 01.11.2006
- Arbeitszeitkontenregelung
zum 01.09.2006
- Änderung der Vergütungsregelung für Religionslehrer, die unter die Sonderregelung zur Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst fallen, vom 01.09.1998
zum 01.09.2006
- Änderung der Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen vom 01.09.1996
zum 01.09.2006
- Regelung für Auszubildende
rückwirkend zum 01.10.2005
- Regelung über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten
rückwirkend zum 01.10.2005
- Änderung des ABD Teil A, 1.
rückwirkend zum 01.10.2005
- Änderung des ABD Teil A, 3.
hier: Ergänzung zu § 17 a (Sonderregelung bei Wechsel des Arbeitgebers)
zum 01.07.2006
- Änderung des ABD Teil A, 3.
hier: Ergänzung des § 17 a um eine Protokollnotiz
rückwirkend zum 01.10.2005

Anlage 67[herunterladen]
- Pauschalierung der Altersversorgung bei Lehrkräften
hier: Neufassung der Nr. 6 SR 2 l Teil A
zum 01.09.2006
- Ordentliche Kündigung

hier: Neuregelung der Vertragsstrafe
zum 01.09.2006

Anlage 66[herunterladen]
- Neufassung des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) Teil A, 1.
rückwirkend zum 01.10.2005
- Neufassung des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) Teil A, 3.
Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts (RÜÜ)
rückwirkend zum 01.10.2005
- Neufassung des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz)Diözesen (ABD) Teil B, 1. bis Teil B, 3.
rückwirkend zum 01.10.2005
- Feststellungs- bzw. Redaktionsbeschluss
rückwirkend zum 01.10.2005

Anlage 65[herunterladen]
- Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst (RL i. K.) an Volksschulen und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen vom 01.09.1996
hier: § 8 Umfang der Tätigkeit – Aufhebung der befristeten Erhöhung
zum 01.09.2006

Anlage 64[herunterladen]
- Zahlung von Krankenbezügen
zum 01.03.2006

Anlage 63[herunterladen]
- SR 2 l1) Teile A bis C
hier: Änderung der Nr. 3 Abs. 2
Schuljahr 2005/2006
- Auszahlung der Vergütung
hier: Ergänzung der Nr. 3 der SR 2 l1) Teile A bis C
zum 01.01.2006

Beschlüsse 09/2005 - 10/2003

Anlage 62[herunterladen]
- Regelung zur Mehrarbeit
hier: Änderung der Protokollnotiz zu Nr. 3 Abs. 3 SR 2 l Teile A bis C
Schuljahr 2005/2006

Anlage 61[herunterladen]
- Ergänzung des Übernahmebeschlusses vom 04./05.05.2004
zum 01.10.2005
- Übernahme der Regelung der Tarifverträge zur Überleitung der Beschäftigten vom 13. September 2005
zum 01.10.2005

Anlage 60[herunterladen]
- Sonderregelung für Religionslehrer, die nicht unter die Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst fallen,
vom 01.09.1998
hier: Änderung der Unterrichtspflichtzeit an Waldorfschulen und an ihnen gleichgestellten Schulen
zum 01.09.2005

Anlage 59[herunterladen]
- Regelung über eine ergänzende Leistung für Mitarbeiter
(sog. Ballungsraumzulage)
rückwirkend zum 01.01.2005
- Regelung über ein Urlaubsgeld für Mitarbeiter
hier: Änderung der Ziffer 1 der Anmerkung zu § 2
zum 01.07.2005
- Regelung über eine Zuwendung für Mitarbeiter
hier: Änderung der Nr. 1 der Anmerkungen zu § 2
zum 01.07.2005
- Regelung über eine Zuwendung für Auszubildende
hier: Änderung der Nr. 1 der Anmerkungen zu § 2
zum 01.07.2005
- Regelung über eine Zuwendung für Praktikanten
hier: Änderung der Nr. 1 der Anmerkungen zu § 2
zum 01.07.2005
- Regelung über eine Einmalzahlung für Mitarbeiter
zum 01.07.2005

Anlage 58[herunterladen]
- Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst (RL i. K.) an Volksschulen und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen vom 01.09.1996
hier: Änderung des Umfangs der Tätigkeit
zum 01.09.2005

- Sonderregelung für Angestellte als Hausmeister SR 2 r Teil A, 2.
hier: Änderung der regelmäßigen Arbeitszeit des Hausmeisters
zum 01.06.2005

Anlage 57[herunterladen]
- Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Angestellte und Arbeiter, die die Altersgrenze erreicht haben
hier: Ausweitung des allgemeinen Geltungsbereiches
zum 01.01.2005
- Entgeltumwandlung
hier: Verlängerung der bestehenden Ergänzenden Regelungen der Bayerischen Regional-KODA zu den Beschlüssen der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung
zum 01.01.2005
- Reisekostenordnung ABD Teil C, 14.
hier: Änderung der §§ 4, 8, 11 und 13
zum 01.01.2005

Anlage 56[herunterladen]
- Beschluss zur Entgeltumwandlung
zum 01.10.2004
- Ordnung für den Arbeitszeitschutz im liturgischen Bereich
zum 01.01.2006
- Ergänzende Regelung zu den Beschlüssen der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung nach dem „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ (BetrAVG)
zum 01.09.2004
- Betriebliche Altersversorgung (Entgeltumwandlung)
hier: Aufnahme künftiger Ansprüche auf vermögenswirksame Leistungen in umwandelbare Arbeitgeberentgeltbestandteile
zum 01.09.2004
- Vergütungsordnung für Mitarbeiter in der kirchlichen Verbands- und Bildungsarbeit für Erwachsene vom 01.07.1994
zum 01.09.2004
- Vergütungsordnung für bestellte Jugendpfleger und gleichgestellte Mitarbeiter in der kirchlichen Jugendarbeit mit vergleichbaren Tätigkeitsmerkmalen vom 01.01.1994
zum 01.09.2004
- § 25 ABD A, 1. Ausnahmen von Abschnitt VI, Eingruppierung
zum 01.09.2004
- ABD Teil A, 3.3., G. 1. Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst
zum 01.09.2004
- Vergütungsregelung für Religionslehrer, die unter die Sonderregelung zur Dienstordnung für Religionslehrer i. K. fallen vom 01.09.1998
zum 01.09.2004
- Übernahme der Regelungen des Tarifabschlusses des öffentlichen Dienstes vom 31.01.2003
hier: Änderung des Zahltages für die Vergütung
zum 01.09.2004

- Umsetzung des Gesetzes zur Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes (01.12.2000) sowie des Gesetzes zur Änderung des Begriffs „Erziehungsurlaub“ (30.11.2000)
zum 01.09.2004
- Regelung über ein Urlaubsgeld für Mitarbeiter
zum 01.07.2004
- Anpassung an den EURO
zum 01.09.2004
- Ordnung über die betriebliche Altersversorgung, der bei der SELBSTHILFE, Pensionskasse der Caritas VVaG versicherten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, Versorgungsordnung B, ABD Teil C, 3b

zum 01.09.2004
Beschluss betrifft nur Diözese Augsburg:
- Diözesane Ordnung für die Fortbildung, Weiterbildung, Zusatzausbildung der pädagogischen Fach- und Zweitkräfte
in den katholischen Tagesstätten für Kinder in der Diözese Augsburg
zum 01.09.2004
Änderungen in Umsetzung von Beschlüssen der Bayerischen Regional-KODA
- Ausfüllung des § 9 Abs. 2 Dienstordnung für Religionslehrer i. K.
hier: Regelung der Stundenermäßigung bei Teilzeit wegen Alters oder wegen Schwerbehinderung
zum 01.09.2004
- Änderung der Hochziffer des § 2 Abs. 1 (betr.: Vollbeschäftigung) der Sonderregelung für Religionslehrer, die nicht unter die Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst fallen, vom 01.09.1998
zum 01.09.2004

Anlage 55[herunterladen]
- Regelung zur Mehrarbeit
hier: Ergänzung der Protokollnotiz zu Nr. 3 Abs. 3 SR 2 l Teile A bis C
Schuljahr 2004/2005
- Arbeitszeitkonto
hier: Ergänzung der Nr. 3 der SR 2 l Teile A bis C
zum 01.07.2004
- Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen
hier: Ergänzung der Protokollnotiz zu Nr. 7 SR 2 l Teil A
zum 01.09.2004

Anlage 54[herunterladen]
- Regelung über ein Urlaubsgeld für Mitarbeiter
hier: Anmerkung zu § 2
zum 15.06.2004
- Übernahme von Regelungen des neugestalteten Tarifrechts des öffentlichen Dienstes
zum 15.06.2004

Anlage 53[herunterladen]
- § 29 ABD Teil A, 1. Ortszuschlag/§ 41 ABD Teil B, 1. Sozialzuschlag

hier: Konkurrenzregelung im Bereich geschiedener Ehegatten
zum 01.04.2004

Anlage 52[herunterladen]
- SR 2 l Teil A
hier: Anpassung der Nr. 6 Abs. 6 Satz 2 an die neue BayRKO
zum 01.10.2003
- Regelung zur Mehrarbeit
hier: Änderung der SR 2 l Teile A bis C Nr. 3 Abs. 3
Schuljahr 2003/2004
- Regelungen zur Weihnachtszuwendung, zum Urlaubsgeld, zur vermögenswirksamen Leistung und zur sog. Ballungsraumzulage
zum 01.07.2003

Anlage 51[herunterladen]
- § 1 ABD Teil A, 1./§ 1 ABD Teil B, 1. Allgemeiner Geltungsbereich
hier: Anpassung an § 3 BayRKO zum 01.10.2003
zum 01.10.2003
- Regelung über eine Zuwendung für Mitarbeiter
hier: Absenkung der Weihnachtszuwendung; (betr.: familienbezogene Komponente im Ortszuschlag)
zum 01.01.2004

Zentral-KODA seit 2008

Entgeltumwandlung

Die Zentral-KODA beschließt, den Beschluss zur Entgeltumwandlung vom 15.04.2002, zuletzt geändert am 01.10.2007, wie folgt zu ändern:

Ziffer 1 b wird um folgenden Satz 2 ergänzt:

"Im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer können auch höhere Beträge umgewandelt werden.“

Ordnung über die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten

1. Soweit in den kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen Regelungen zur Anerkennung von sog. Stufenlaufzeiten zur Bestimmung der Stufe innerhalb einer Entgeltgruppe vorgesehen sind, gelten folgende Vorschriften:

1.1 Bei aneinander gereihten befristeten Dienstverhältnissen mit demselben Dienstgeber, die nicht mehr als sieben Wochen unterbrochen sind, ist von einer ununterbrochen zurückgelegten Tätigkeit auszugehen.

1.2 Bei dem Wechsel eines Dienstnehmers von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse zu einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse gilt:

a) Vordienstzeiten bei einem früheren Dienstgeber im Geltungsbereich der Grundordnung können angerechnet werden.

b) Beträgt die Unterbrechung nicht mehr als sechs Monate, sollen Vordienstzeiten anerkannt werden, wenn

aa) der Dienstgeberwechsel aufgrund eines betriebsbedingten Wegfalls des Arbeitsplatzes bei dem früheren Dienstgeber erfolgt ist,

bb) der Dienstgeberwechsel familiär (wie bspw. kirchliche Eheschließung, Pflege eines Angehörigen) bedingt ist oder

cc) in der Vordienstzeit einschlägige Berufserfahrung gesammelt wurde.

Protokollerklärung zu Ziffer 1.2

Vordienstzeiten im Sinne dieser Ordnung sind Zeiten einer für die neue Beschäftigung einschlägigen beruflichen Tätigkeit bei einem vorherigen Dienstgeber.

2. Bei der Entscheidung über die Anrechnung von Vordienstzeiten sind die Möglichkeiten der Refinanzierung aus der öffentlichen Hand mit abzuwägen.

3. Von den vorstehenden Vorschriften abweichende, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter günstigere Regelungen in den Arbeitsvertragsordnungen bleiben unberührt.

4. Diese Ordnung tritt am 1. März 2010 in Kraft.

Kinderbezogene Entgeltbestandteile

Beschluss der Zentral-KODA: Kinderbezogene Entgeltbestandteile vom 06.11.2008

Die Zentral-KODA hat gem. § 10 Abs. 3 in Verbindung mit § 3 Abs. 1 Ziff. 3. lit. d ZKO folgenden Beschluss gefasst, dem die Bayerische Regional-KODA gem. § 12 a Abs. 1 und 2 BayRKO zugestimmt hat.

Kinderbezogene Entgeltbestandteile

„Kinderbezogene Entgeltbestandteile, auf die zum Zeitpunkt des Wechsels von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitverhältnisse (GrO) zu einem anderen Dienstgeber Anspruch besteht, werden vom neuen Dienstgeber als Besitzstand weitergezahlt, so lange den Beschäftigten nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) Kindergeld gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung der §§ 64 oder 65 EStG oder der §§ 3 oder 4 BKGG gezahlt würde. An die Stelle des bisherigen Besitzstands tritt eine andere geldwerte Leistung, wenn diese in der aufgrund von Art. 7 GrO errichteten zuständigen Kommission ausdrücklich als kinderbezogener Entgeltbestandteil gekennzeichnet worden ist. Diese Regelung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zwischen dem 01.01.2009 und dem 31.12.2012 den kirchlichen Dienstgeber wechseln, jeweils für die Dauer von insgesamt vier Jahren. Nach zwei Jahren halbiert sich der jeweilige Besitzstandswahrungsanspruch.
Günstigere Besitzstandswahrungsklauseln in bestehenden und künftigen Regelungen der zuständigen Kommissionen bleiben unberührt.“

Einbeziehungsklauseln

Beschluss der Zentral-KODA: Einbeziehungsklauseln vom 06.11.2008

Die Zentral-KODA hat gem. § 3 Abs. 1 Ziff. 2 ZKO folgenden Beschluss gefasst, dem die Bayerische Regional-KODA gem. § 12 a Abs. 1 und 2 BayRKO zugestimmt hat.

Einbeziehungsklauseln

In die Arbeitsvertragsformulare ist folgender Passus aufzunehmen:

„Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes ist Bestandteil des Arbeitsvertrages.“

Anhang II: Kirchengesetzliche Ordnungen mit arbeitsvertragsrechtlicher Relevanz

1. Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

(zuletzt geändert aufgrund des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD) vom 20. Juni 2011)

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Die katholischen (Erz-)Bischöfe in der Bundesrepublik Deutschland erlassen, jeweils für ihren Bereich,

- in Verantwortung für den Auftrag der Kirche, der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen,
- in Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen,
- zur Sicherung der Glaubwürdigkeit der Einrichtungen, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können,
- in Erfüllung ihrer Pflicht, dass das kirchliche Arbeitsrecht außer den Erfordernissen, die durch die kirchlichen Aufgaben und Ziele gegeben sind, auch den Grundnormen gerecht werden muss, wie sie die katholische Soziallehre für die Arbeits- und Lohnverhältnisse herausgearbeitet hat,

die folgende

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse.

Artikel 1 Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes

Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft). Alle Beteiligten, Dienstgeber sowie leitende und ausführende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, müssen anerkennen und ihrem Handeln zugrunde legen, dass Zielsetzung und Tätigkeit, Organisationsstruktur und Leitung der Einrichtung, für die sie tätig sind, sich an der Glaubens- und Sittenlehre und an der Rechtsordnung der katholischen Kirche auszurichten haben.

Artikel 2 Geltungsbereich

(1) Diese Grundordnung gilt für
a) die (Erz-)Diözesen,
b) die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
c) die Verbände von Kirchengemeinden,
d) die Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
e) die sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
f) die sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen

und deren Einrichtungen.

(2) Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, bis spätestens zum 31.12.2013 diese Grundordnung durch Übernahme in ihr Statut verbindlich zu übernehmen. Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.

(3) Unter diese Grundordnung fallen nicht Mitarbeiter, die auf Grund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind.

Artikel 3 Begründung des Arbeitsverhältnisses

(1) Der kirchliche Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen. Er muss auch prüfen, ob die Bewerberin und der Bewerber geeignet und befähigt sind, die vorgesehene Aufgabe so zu erfüllen, dass sie der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Funktion gerecht werden.

(2) Der kirchliche Dienstgeber kann pastorale, katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.

(3) Der kirchliche Dienstgeber muss bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Festlegung der entsprechenden Anforderungen sicherstellen, dass sie ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. Dazu gehören fachliche Tüchtigkeit, gewissenhafte Erfüllung der übertragenen Aufgaben und eine Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung.

(4) Für keinen Dienst in der Kirche geeignet ist, wer sich kirchenfeindlich betätigt oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist.

(5) Der kirchliche Dienstgeber hat vor Abschluss des Arbeitsvertrages durch Befragung und Aufklärung der Bewerberinnen und Bewerber sicherzustellen, dass sie die für sie nach dem Arbeitsvertrag geltenden Loyalitätsobliegenheiten (Art. 4) erfüllen.

Artikel 4 Loyalitätsobliegenheiten

(1) Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. Insbesondere im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich. Dies gilt auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

(2) Von nichtkatholischen christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen.

(3) Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.

(4) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen. Sie dürfen in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden.

Artikel 5 Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

(1) Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Beschäftigungsanforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber durch Beratung versuchen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter diesen Mangel auf Dauer beseitigt. Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch oder eine Abmahnung, ein formeller Verweis oder eine andere Maßnahme (z.B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Obliegenheitsverstoß zu begegnen. Als letzte Maßnahme kommt eine Kündigung in Betracht.

(2) Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen sieht die Kirche insbesondere folgende Loyalitätsverstöße als schwerwiegend an:

– Verletzungen der gem. Art. 3 und 4 von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter zu erfüllenden Obliegenheiten, insbesondere Kirchenaustritt, öffentliches Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z.B. hinsichtlich der Abtreibung) und schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen,

– Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe,

– Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind, vor allem Abfall vom Glauben (Apostasie oder Häresie gemäß c. 1364 § 1 i.V. m. c. 751 CIC), Verunehrung der hl. Eucharistie (c. 1367 CIC), öffentliche Gotteslästerung und Hervorrufen von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche (c. 1369 CIC), Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche (insbesondere gemäß den cc. 1373, 1374 CIC).

(3) Ein nach Abs. 2 generell als Kündigungsgrund in Betracht kommendes Verhalten schließt die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung aus, wenn es begangen wird von pastoral, katechetisch oder leitend tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica tätig sind. Von einer Kündigung kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen.

(4) Wird eine Weiterbeschäftigung nicht bereits nach Abs. 3 ausgeschlossen, so hängt im Übrigen die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung von den Einzelfallumständen ab, insbesondere vom Ausmaß der Gefährdung der Glaubwürdigkeit von Kirche und kirchlicher Einrichtung, von der Belastung der kirchlichen Dienstgemeinschaft, der Art der Einrichtung, dem Charakter der übertragenen Aufgabe, deren Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag, von der Stellung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in der Einrichtung sowie von der Art und dem Gewicht der Obliegenheitsverletzung. Dabei ist auch zu berücksichtigen, ob eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Lehre der Kirche bekämpft oder sie anerkennt, aber im konkreten Fall versagt.

(5) Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die aus der katholischen Kirche austreten, können nicht weiterbeschäftigt werden.

Im Fall des Abschlusses einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültige Ehe scheidet eine Weiterbeschäftigung jedenfalls dann aus, wenn sie unter öffentliches Ärgernis erregenden oder die Glaubwürdigkeit der Kirche beeinträchtigenden Umständen geschlossen wird (z.B. nach böswilligem Verlassen von Ehepartner und Kindern).

Artikel 6 Koalitionsfreiheit

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit als kirchliche Arbeitnehmer zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Vereinigungen (Koalitionen) zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind berechtigt, innerhalb ihrer Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgaben und Tätigkeit zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen. Die Koalitionsfreiheit entbindet sie aber nicht von der Pflicht, ihre Arbeit als Beitrag zum Auftrag der Kirche zu leisten.

(2) Wegen der Zielsetzung des kirchlichen Dienstes muss eine Vereinigung dessen Eigenart und die sich daraus für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergebenden Loyalitätsobliegenheiten anerkennen. Vereinigungen, die diesen Anforderungen gerecht werden, können die ihnen angehörenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der zulässigen Koalitionsbetätigung in der Einrichtung unterstützen. Dabei haben sie und die ihnen angehörenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darauf zu achten, dass die Arbeit einer kirchlichen Einrichtung unter einem geistlich-religiösen Auftrag steht. Sie müssen das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes respektieren.

Artikel 7 Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen

(1) Das Verhandlungsgleichgewicht ihrer abhängig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Abschluss und Gestaltung der Arbeitsverträge sichert die katholische Kirche durch das ihr verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes Arbeitsrechts- Regelungsverfahren zu schaffen. Rechtsnormen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse kommen zustande durch Beschlüsse von Kommissionen, die mit Vertretern der Dienstgeber und Vertretern der Mitarbeiter paritätisch besetzt sind. Die Beschlüsse dieser Kommissionen bedürfen der bischöflichen Inkraftsetzung für das jeweilige Bistum. Das Nähere, insbesondere die jeweiligen Zuständigkeiten, regeln die KODA-Ordnungen. Die Kommissionen sind an diese Grundordnung gebunden.

(2) Wegen der Einheit des kirchlichen Dienstes und der Dienstgemeinschaft als Strukturprinzip des kirchlichen Arbeitsrechts schließen kirchliche Dienstgeber keine Tarifverträge mit Gewerkschaften ab. Streik und Aussperrung scheiden ebenfalls aus.

Artikel 8 Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung

Zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen wählen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt werden. Das Nähere regelt die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). Die Gremien der Mitarbeitervertretungsordnung sind an diese Grundordnung gebunden.

Artikel 9 Fort- und Weiterbildung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. Diese umfassen die fachlichen Erfordernisse, aber genauso die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes. Hierbei müssen auch Fragen des Glaubens und der Wertorientierung sowie die Bewältigung der spezifischen Belastung der einzelnen Dienste angemessen berücksichtigt werden.

Artikel 10 - Gerichtlicher Rechtsschutz

(1) Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen, sind die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig.

(2) Für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertrags- und des Mitarbeitervertretungsrechtes werden für den gerichtlichen Rechtsschutz unabhängige kirchliche Gerichte gebildet.

(3) Die Richter sind von Weisungen unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. Zum Richter kann berufen werden, wer katholisch ist und in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte nicht behindert ist sowie die Gewähr dafür bietet, jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl einzutreten.

Artikel 11 In-Kraft-Treten

Diese Grundordnung tritt am 01. Januar 1994 in Kraft.

Fulda, den 22. Sept. 1993

Authentische Interpretation der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Wegen der besonderen Schwere des Sachverhalts und der möglichen weitreichenden körperlichen und psychischen Schädigung der Betroffenen gilt der sexuelle Missbrauch Minderjähriger als schwerwiegender Loyalitätsverstoß im Sinne des Art. 5 Abs. 2 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse und rechtfertigt daher ohne weiteres eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen.

Erklärung des Ständigen Rates der Deutschen Bischofskonferenz zur Unvereinbarkeit von Lebenspartnerschaften nach dem LPartG mit den Loyalitätsobliegenheiten nach der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Das neu geschaffene Rechtsinstitut der Lebenspartnerschaft nach dem „Gesetz zur Beendigung der Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Gemeinschaften: Lebenspartnerschaften vom 16. Februar 2001 (BGBI. 1 S. 266)“ widerspricht der Auffassung über Ehe und Familie, wie sie die katholische Kirche lehrt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, gleich ob sie der katholischen Kirche angehören oder nicht, die nach diesem Gesetz eine „eingetragene Lebenspartnerschaft“ eingehen, verstoßen dadurch gegen die für sie geltenden Loyalitätsobliegenheiten, wie sie ihnen nach Artikel 4 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der geltenden Fassung auferlegt sind.

Das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft ist deshalb ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß im Sinne des Artikels 5 Abs. 2 der o. g. Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, der die dort geregelten Rechtsfolgen nach sich zieht. (Juli 2002)

2. Ordnung für Schlichtungsverfahren

Auf Beschluss der Bayerischen Regional-KODA und auf der Grundlage des c. 1714 CIC/83 mit dem Ziel, einvernehmlich Streitfragen aus dem kirchlichen Dienstverhältnis beizulegen, erlässt der (Erz-)Bischof von ________________________________ die

Ordnung für Schlichtungsverfahren

zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Dienstgebern und Mitarbeitern aus dem Arbeitsverhältnis.

I. Die Schlichtungsstelle

§ 1 Name, Sitz, Geschäftsstelle

(1) Die Schlichtungsstelle führt die Bezeichnung
„Schlichtungsstelle für die (Erz-)Diözese …“

(2) Sie hat ihren Sitz beim (Erz-)Bischöflichen Ordinariat …

(3) Ihre Geschäftsstelle ist in …

§ 2 Zuständigkeit

(1) Die Schlichtungsstelle ist zuständig im Bereich kirchlicher Einrichtungen in der (Erz-)Diözese und im Bereich überdiözesaner Einrichtungen, die ihren Sitz im Gebiet der (Erz-)Diözese haben, für die Beilegung von Streitigkeiten zwischen kirchlichen Mitarbeitern und ihren Dienstgebern aus dem Arbeitsverhältnis, soweit diese dem Regelungsbereich der Bayer. Regional-KODA unterfallen.

(2) Die Schlichtungsstelle ist nicht zuständig bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit der bischöflichen Sendung für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung.

§ 3 Mitglieder

(1) Die Schlichtungsstelle setzt sich aus einem Vorsitzenden und vier Beisitzern zusammen, die ehrenamtlich tätig werden. Ist der Vorsitzende verhindert, tritt an seine Stelle der stellvertretende Vorsitzende.
Die bestellten Beisitzer werden im Verhinderungsfall von den stellvertretenden Beisitzern in der Reihenfolge ihrer Bestellung vertreten.

(2) Der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende müssen der katholischen Kirche angehören und dürfen in der Ausübung ihrer allgemeinen Gliedschaftsrechte nicht gehindert sein. Sie müssen die Befähigung zum Richteramt haben und dürfen weder im kirchlichen Dienst stehen, noch Mitglied eines kirchlichen Organs sein, das zur gesetzlichen Vertretung berufen ist.
Die Beisitzer und ihre Stellvertreter müssen der katholischen Kirche angehören und dürfen in der Ausübung ihrer allgemeinen Gliedschaftsrechte nicht gehindert sein. Sie müssen im kirchlichen Dienst in der Diözese stehen.

(3) Zwei Beisitzer und deren Stellvertreter werden vom Generalvikar bestellt. Die weiteren Beisitzer und deren Stellvertreter bestellt der Vorstand der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft (DiAG) Abteilung A. Besteht keine DiAG, so wählt die beim (Erz-)Bischöflichen Ordinariat bestehende Mitarbeitervertretung (MAV) die Beisitzer und deren Stellvertreter.

(4) Der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende werden aufgrund eines gemeinsamen Vorschlags der Beisitzer vom Diözesanbischof ernannt. Kommt ein gemeinsamer Vorschlag innerhalb einer vom Diözesanbischof gesetzten Frist nicht zustande, ernennt der Diözesanbischof den Vorsitzenden und den stellvertretenden Vorsitzenden nach vorheriger Anhörung des Vorstandes der DiAG A bzw. der MAV beim (Erz-)Bischöflichen Ordinariat.

§ 4 Unabhängigkeit, Schweigepflicht

(1) Die Mitglieder der Schlichtungsstelle sind unabhängig. Sie sind nur an Recht, Gesetz und ihr Gewissen gebunden.

(2) Sie unterliegen der Schweigepflicht; dies gilt auch für die Zeit nach ihrem Ausscheiden aus dem Amt.

(3) Der Vorsitzende belehrt die Mitglieder der Schlichtungsstelle über die Rechtsstellung nach Abs. 1 und über die Pflicht nach Abs. 2.

§ 5 Amtszeit

Die Amtszeit der Mitglieder der Schlichtungsstelle beträgt vier Jahre. Sie beginnt mit der Ernennung des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden durch den Diözesanbischof. Die Mitglieder der Schlichtungsstelle bleiben nach Ablauf der Amtszeit bis zur Bestellung bzw. Ernennung eines Nachfolgers im Amt.

§ 5 a Abhängigkeit, Befangenheit, Ablehnung

(1) Hinsichtlich eines Ausschlusses oder eine Ablehnung von Mitgliedern der Schlichtungsstelle gelten die §§ 41 bis 44 ZPO entsprechend.

(2) Als Vorsitzender ist ferner ausgeschlossen, wer eine der Parteien vor Beginn des Verfahrens im Zusammenhang mit dem Streitgegenstand berät oder vertreten hat oder zu einer der beiden Parteien in einem direkten oder indirekten Abhängigkeitsverhältnis steht.

(3) Über den Ausschluss bzw. die Ablehnung nach Abs. 1 und den Ausschluss nach Abs. 2 befindet die Schlichtungsstelle nach Anhörung des Betroffenen ohne seine Beteiligung. Ist der Vorsitzende der Schlichtungsstelle oder sein Stellvertreter Betroffener, so befindet die Schlichtungsstelle unter Vorsitz des jeweils nicht betroffenen Vorsitzenden endgültig.

§ 6 Vorzeitige Beendigung, Ausscheiden, Abberufung

(1) Ein Mitglied kann jederzeit aus wichtigem Grund durch schriftliche Erklärung sein Amt niederlegen.

(2) Das Amt eines Mitglieds endet

1. wenn eine Voraussetzung für seine Berufung fehlt oder wegfällt,
2. wenn Gründe vorliegen, die bei einem Arbeitnehmer zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund berechtigen,
3. im Falle des Verlustes der Geschäftsfähigkeit,
4. bei fortgesetzter Verletzung seiner Pflichten nach dieser Ordnung.

(3) Hinsichtlich der Beendigung ist § 5 a Abs. 3 entsprechend anzuwenden.

II. Das Schlichtungsverfahren

§ 7 Beteiligte

(1) Beteiligte am Verfahren sind

1. Antragsteller
2. Antragsgegner.

(2) Der Vorsitzende der Schlichtungsstelle hat von Amts wegen in Fällen, in denen eine stiftungsaufsichtliche Genehmigung für den Arbeitsvertrag erforderlich ist, die Bestimmungen der Kirchenstiftungsordnung zu beachten.

§ 7 a Zulassung von Bevollmächtigten

Die Beteiligten können das Schlichtungsverfahren selbst oder durch einen Bevollmächtigten nach einer freien Wahl führen.

§ 7 b Kostenhilfe

Beteiligte, die das Schlichtungsverfahren durch einen Bevollmächtigten führen, erhalten auf Antrag Kostenhilfe, wenn die Hinzuziehung notwendig oder zweckmäßig ist und der Antrag auf Schlichtung hinreichend Aussicht auf Erfolg bietet. Der Antrag ist bei der Schlichtungsstelle zu stellen. Der Vorsitzende entscheidet über die Bewilligung nach vorheriger Anhörung der Beteiligten.

§ 8 Antragsgrundsatz

(1) Die Schlichtungsstelle wird nur auf Antrag tätig. Anträge sind schriftlich über die Geschäftsstelle an den Vorsitzenden der Schlichtungsstelle zu richten. Dieser hat ggf. auf eine sachdienliche Ergänzung des Antrags hinzuwirken.

(2) Ein Antrag auf Schlichtung kann nur gestellt werden, wenn das Antragsbegehren zuvor schriftlich gegenüber dem Dienstgeber gestellt und von diesem innerhalb von vier Wochen schriftlich abgelehnt worden ist.

(3) Liegt innerhalb von vier Wochen keine schriftliche Antwort des Dienstgebers vor, wird eine negative Antwort vermutet.

§ 9 Antragsinhalt

(1) Der Antrag muss den Antragsteller, den Antragsgegner, die sonstigen Beteiligten und den Streitgegenstand bezeichnen und soll ein bestimmtes Antragsbegehren enthalten. Zur Begründung dienende Tatsachen und Beweismittel (§ 16 Abs. 1) sollen angegeben, wesentliche Schriftstücke beigefügt werden.

(2) Entspricht der Antrag diesen Anforderungen nicht, so hat der Vorsitzende den Antragsteller zu der erforderlichen Ergänzung innerhalb einer Vier-Wochen-Frist aufzufordern. Sachdienliche Ergänzungen und Änderungen können nur bis zur Entscheidung vorgebracht werden.

§ 10 Zurücknahme, Änderung des Antrags

(1) Der Antragsteller kann seinen Antrag jederzeit zurücknehmen. Dies erfolgt durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Vorsitzenden der Schlichtungsstelle.

(2) Eine Änderung des Antrags durch den Antragsteller ist zulässig, wenn der Antragsgegner einwilligt oder die Schlichtungsstelle die Änderung für sachdienlich hält.

§ 11 Zurückweisung des Antrags

Erweist sich ein Antrag als unzulässig oder als offensichtlich unbegründet, so kann ihn der Vorsitzende nach interner Beratung mit den übrigen Mitgliedern der Schlichtungsstelle ohne mündliche Verhandlung unter Angabe der Gründe abweisen.

§ 12 Befugnisse des Vorsitzenden

(1) Ohne die Beisitzer hinzuzuziehen kann der Vorsitzende solche Maßnahmen treffen, die der zügigen Abwicklung des Verfahrens dienen.

(2) Der Vorsitzende kann aus wichtigem Grund in Eilfällen sachdienliche einstweilige Anordnungen treffen. Die einstweilige Anordnung ergeht ohne mündliche Verhandlung.

(3) Der Vorsitzende verfügt die Zustellung des Antrags an den Antragsgegner. Zugleich ist der Antragsgegner aufzufordern, sich innerhalb einer festzusetzenden Frist schriftlich zu äußern.

(4) Der Vorsitzende hat das Recht, das persönliche Erscheinen der Beteiligten anzuordnen. Diese können sich durch einen Bevollmächtigten vertreten lassen. Bei Nichterscheinen des Antragstellers erklärt der Vorsitzende die Schlichtung für gescheitert. Bei Nichterscheinen des Antragsgegners ergeht nach Aktenlage eine Entscheidung (Einigungsempfehlung).

§ 13 Verhandlungsvorbereitung, mündliche Verhandlung

(1) Das Schlichtungsverfahren ist in der Regel in einem umfassend vorbereiteten Termin zur mündlichen Verhandlung zu erledigen.

(2) Der Vorsitzende hat erforderliche vorbereitende Maßnahmen rechtzeitig zu veranlassen.

(3) Der Vorsitzende kann den Beteiligten im schriftlichen Verfahren einen Gütevorschlag unterbreiten und hierzu eine Äußerungsfrist festsetzen.

(4) Kommt keine Einigung zustande, wird vom Vorsitzenden der Termin zur mündlichen Verhandlung anberaumt.

§ 14 Ladung zur mündlichen Verhandlung

Der Vorsitzende bestimmt den Termin zur mündlichen Verhandlung und lädt Antragsteller, Antragsgegner und sonstige Beteiligte mit einer Frist von zwei Wochen. Die Frist kann im Eilfall auf eine Woche verkürzt werden.

§ 15 Ablauf der mündlichen Verhandlung

(1) Die Verhandlungen der Schlichtungsstelle sind nicht öffentlich.

(2) Der Vorsitzende leitet die Verhandlung. Der Vorsitzende trägt zu Beginn der Verhandlung den wesentlichen Inhalt der Akten vor.

(3) Der Vorsitzende hat darauf hinzuwirken, dass unklare Anträge erläutert, sachdienliche Anträge gestellt, ungenügende tatsächliche Angaben ergänzt, ferner alle für die Festlegung und Beurteilung des Sachverhalts wesentlichen Erklärungen abgegeben werden.

(4) Die Streitsache ist in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht zu erörtern.

(5) Über die mündliche Verhandlung ist von einem damit Beauftragten ein Protokoll zu fertigen, welches den wesentlichen Verhandlungsablauf, die Ergebnisse einer Beweisaufnahme und die gestellten Anträge enthält.

§ 16 Beweisaufnahme

(1) Soweit es erforderlich ist, erhebt die Schlichtungsstelle Beweis durch Augenschein, hört Zeugen, von der Schlichtungsstelle angeforderte Sachverständige sowie die Beteiligten und sieht Urkunden ein.

(2) Die Beweisaufnahme hat in der mündlichen Verhandlung zu erfolgen. Auf Anordnung des Vorsitzenden können ausnahmsweise Beweisaufnahmen vor der mündlichen Verhandlung durchgeführt werden. Antragsteller, Antragsgegner und sonstige Beteiligte sind dazu zu laden.

§ 17 Einigungsempfehlung

(1) Die Schlichtungsstelle hat eine Beilegung des Streitfalles anzustreben und soll deshalb den Parteien unter Würdigung der Sach- und Rechtslage eine begründete Einigungsempfehlung unterbreiten. Die Einigungsempfehlung wird entweder während der mündlichen Verhandlung oder schriftlich mit einer zu bestimmenden Äußerungsfrist unterbreitet.

(2) Wird die Einigungsempfehlung in der mündlichen Verhandlung unterbreitet, so ist auf Antrag eines Beteiligten eine zu bestimmende Äußerungsfrist zu gewähren.

§ 18 Rechtscharakter der Einigungsempfehlung

(1) Wird die Einigungsempfehlung von beiden Parteien angenommen, wird sie durch Unterschrift beider Seiten rechtsverbindlich.

(2) Wird die Einigungsempfehlung von einer der beiden Parteien nicht angenommen, erklärt der Vorsitzende die Schlichtung für gescheitert.

§ 19 Verfahrenskosten

(1) Verfahrenskosten werden nicht erhoben.

(2) Beteiligten sowie Zeugen und Sachverständigen werden Fahrtkosten nach der diözesanen Reisekostenordnung auf Antrag erstattet.
Zeugen und Sachverständige werden entsprechend den Bestimmungen für das Verfahren vor den staatlichen Arbeitsgerichten entschädigt.
Die Kosten hat der am Verfahren beteiligte Dienstgeber zu tragen.

§ 20 Kosten der Schlichtungsstelle

Die Kosten der Schlichtungsstelle einschließlich einer Aufwandsentschädigung für den Vorsitzenden der Schlichtungsstelle bzw. für dessen Stellvertreter trägt die (Erz-)Diözese. Anfallende Reisekosten werden gemäß der diözesanen Reisekostenordnung auf Antrag erstattet.

§ 21 Übergangsregelung

Die Mitglieder der Schlichtungsstelle bleiben bis zur rechtswirksamen Neuberufung im Amt.

§ 22 In-Kraft-Treten

Diese Ordnung tritt am 01.06.2001 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Ordnung für Schlichtungsverfahren für Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis vom (s. Amtsblatt Nr. …/19…) außer Kraft.

3. Ordnung zur Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts-, Pflege- und sonstigen Fällen

§ 1 Regelungsbereich

Die Beihilfeordnung A regelt die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts-, Pflege- und sonstigen Fällen nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen (Erster Abschnitt) und nach arbeitsvertragsrechtlichen Vorschriften (Zweiter Abschnitt). Soweit diese Beihilfeordnung keine Bestimmungen enthält, gelten ergänzend die Bayerische Beihilfeverordnung (BayBhV) bzw. die Beihilferegelungen des Freistaates Bayern für die Arbeitnehmer und Auszubildenden und für den Tarif 820 K als Beihilfeablöseversicherung die Allgemeinen Versicherungsbedingungen für die Krankheitskostenversicherung nach Art der Schadenversicherung (AVB/KK-SV) der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG.

Erster Abschnitt: Beihilfe nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen

§ 2 Privat krankenversicherte Priester und Kirchenbeamte

(1) Privat krankenversicherte Priester, die in einer deutschen (Erz-)Diözese inkardiniert sind, Priesteramtskandidaten ab der Diakonenweihe, Kirchenbeamte, Priester im Ruhestand, Ruhestandsbeamte und deren versorgungsberechtigte Hinterbliebene, sowie Dienstanfänger, solange diese von der (Erz-)Diözese, dem Bischöflichen Stuhl, einer kirchlichen Stiftung bzw. einer sonstigen Einrichtung im Geltungsbereich des ABD in der (Erz-)Diözese Dienstbezüge, Ruhegehalt, Anwärterbezüge bzw. entsprechende Vergütungen erhalten oder bis zu ihrem Eintritt in den Ruhestand erhalten haben, erhalten Beihilfeleistungen wie privat krankenversicherte Beamte des Freistaates Bayern.

(2) Privat krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Personen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige von Beamten des Freistaates Bayern mit der Maßgabe, dass sie bei Übersteigen der Einkommensgrenze des § 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV Beihilfeleistungen wie Angehörige eines privat krankenversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V erhalten.

(3) Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Personen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern. Die Einkommensgrenze des § 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV findet keine Anwendung.

Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

§ 2 a Privat krankenversicherte Mitarbeiter mit schriftlicher Zusage auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen

(1) Privat krankenversicherte Mitarbeiter, denen ein Anspruch auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen durch den Dienstgeber schriftlich zugesichert wurde, erhalten Beihilfeleistungen wie privat krankenversicherte Personen im Sinne des § 2 Abs. 1. Wenn sie dem Grunde nach in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungspflichtig werden und sich von der Versicherungspflicht befreien lassen, erhalten sie Beihilfeleistungen wie privat krankenversicherte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V. Satz 2 gilt nicht, wenn der Mitarbeiter von der Regelung der Altersteilzeitarbeit nach dem ABD oder von der Möglichkeit einer Teilrente Gebrauch macht oder eine weitergehende Zusage erhalten hat.

(2) Privat krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Personen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige von Personen im Sinne des § 2 Abs. 1. Bei Übersteigen der Einkommensgrenze des § 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV oder, wenn der Mitarbeiter dem Grunde nach in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungspflichtig wird und sich von der Versicherungspflicht befreien lässt, erhalten sie Beihilfeleistungen wie Angehörige eines privat krankenversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V. Satz 2 Alternative 2 gilt nicht, wenn der Mitarbeiter von der Regelung der Altersteilzeitarbeit nach dem ABD oder von der Möglichkeit einer Teilrente Gebrauch macht oder eine weitergehende Zusage erhalten hat.

(3) Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Personen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern. Die Einkommensgrenze des § 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV findet keine Anwendung. Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

§ 3 Gesetzlich krankenversicherte Priester und Kirchenbeamte

(1) Gesetzlich krankenversicherte Priester, die in einer deutschen (Erz-)Diözese inkardiniert sind, Priesteramtskandidaten ab der Diakonenweihe, Kirchenbeamte, Priester im Ruhestand, Ruhestandsbeamte und deren versorgungsberechtigte Hinterbliebene, sowie Dienstanfänger, solange diese von der (Erz-)Diözese, dem Bischöflichen Stuhl, einer kirchlichen Stiftung bzw. einer sonstigen Einrichtung im Geltungsbereich des ABD in der (Erz-)Diözese Dienstbezüge, Ruhegehalt, Anwärterbezüge bzw. entsprechende Vergütungen erhalten oder bis zu ihrem Eintritt in den Ruhestand erhalten haben, erhalten Beihilfeleistungen wie in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern. Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

(2) Privat krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Personen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige eines privat krankenversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V. Die Einkommensgrenze des § 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV findet keine Anwendung.

(3) Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Personen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern. Die Einkommensgrenze des § 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV findet keine Anwendung. Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

§ 3 a Gesetzlich krankenversicherte Mitarbeiter mit schriftlicher Zusage auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen

(1) Gesetzlich krankenversicherte Mitarbeiter, denen ein Anspruch auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen durch den Dienstgeber schriftlich zugesichert wurde, erhalten Beihilfeleistungen wie in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern. Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

(2) Privat krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Personen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige eines privat krankenversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V. Die Einkommensgrenze des § 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV findet keine Anwendung.

(3) Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Personen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern. Die Einkommensgrenze des § 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV findet keine Anwendung. Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

§ 3 b Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern

(1) Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern erhalten Beihilfeleistungen wie Beamte des Freistaates Bayern.

(2) Berücksichtigungsfähige Angehörige von Beamten des katholischen Schulwerks in Bayern erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige von Beamten des Freistaates Bayern mit der Maßgabe, dass Angehörige, die in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert oder freiwillig mit Arbeitgeberzuschuss versichert sind, Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern erhalten. Diese Angehörigen erhalten darüber hinaus auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K. Die Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K werden solange gewährt, wie Aufwendungen für Wahlleistungen im Krankenhaus [Art. 96 Abs. 2 Satz 5 Bayerisches Beamtengesetz (BayBG)] für pflichtversicherte Angehörige von Beamten des Freistaates Bayern beihilfefähig sind.

§ 4 Priester im Ruhestand

Für privat krankenversicherte Priester im Ruhestand beträgt in Krankheitsfällen der Bemessungssatz der Beihilfeleistungen 50 v. H.

§ 4 a Dienstunfälle von inkardinierten Priestern

Für inkardinierte Priester beträgt in Krankheits- und Pflegefällen, die durch einen Dienstunfall verursacht sind, der Bemessungssatz der Beihilfeleistungen 100 v. H.

§ 5 Zuständigkeit

Oberste Dienstbehörde bzw. sonstige Behörde im Sinne der Bayerischen Beihilfeverordnung ist das (Erz-)Bischöfliche Ordinariat.

Zweiter Abschnitt: Beihilfe auf Grund arbeitsvertragsrechtlicher Vorschriften

§ 6 Berechtigte Personen

Dieser Abschnitt regelt die Gewährung von Beihilfen an nicht in einer deutschen (Erz-)Diözese inkardinierte Priester, Ständige Diakone im Hauptberuf, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Angestellten-, Arbeiterverhältnis und Auszubildende - im Folgenden Beschäftigte - im Dienst der (Erz-)Diözese oder sonstiger Einrichtungen im Geltungsbereich der Teile A und B des ABD.

§ 7 Beihilfeleistungen

(1) Gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte erhalten Beihilfeleistungen wie in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern.

(1a) Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Beschäftigten im Sinne von Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige von in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmern des Freistaates Bayern. Privat krankenversicherte Angehörige erhalten keine Beihilfeleistungen.

(2) Privat krankenversicherte Beschäftigte und deren privat krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige erhalten Beihilfeleistungen wie in der privaten Krankenversicherung versicherte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V.

(2a) Ehegatten von Beschäftigten nach Abs. 2, die auf Grund eines eigenen Beschäftigungsverhältnisses in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, und deren mitversicherte berücksichtigungsfähige Kinder sowie berücksichtigungsfähige Kinder, die selbst in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten Beihilfeleistungen wie berücksichtigungsfähige Angehörige von in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmern des Freistaates Bayern. Privat krankenversicherte Ehegatten mit eigenem Beschäftigungsverhältnis erhalten keine Beihilfeleistungen.

(3) Die Einkommensgrenze des § 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV findet keine Anwendung.

(4) Unabhängig vom Beschäftigungsumfang werden die jeweiligen Beihilfeleistungen in vollem Umfang erbracht.

(5) Mitarbeiter, die nach Erreichen der Altersgrenze des § 33 Abs. 1 Buchst. a ABD Teil A, 1. weiter beschäftigt werden, erhalten aus dieser Beschäftigung keine Beihilfeleistungen.

§ 7 a Beschäftigte im Sinne des § 36 b Teil A, 1.

(1) Beschäftigte im Sinne des § 36 b Teil A, 1. erhalten nach Ablauf der jeweiligen diözesanen Wartezeit auf Kosten des kirchlichen Arbeitgebers für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen, Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K. Bei entsprechender schriftlicher Zusage werden die Beihilfeleistungen auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit [2] oder wegen Alters gewährt.

[2] **d. h. Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit**

(2) Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Beschäftigten im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie der Beschäftigte.

(3) Solange der Beschäftigte Beihilfeleistungen nach Abs. 1 erhält, erhalten seine privat krankenversicherten berücksichtigungsfähigen Angehörigen Beihilfeleistungen wie Angehörige von privat krankenversicherten Arbeitnehmern des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V.

(4) § 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend.

§ 7 b Schriftliche Zusagen auf Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K

(1) Gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte erhalten bei entsprechender schriftlicher Zusage auf Kosten des kirchlichen Arbeitgebers für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen, Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K sowie bei weitergehender Zusage auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit [3]oder wegen Alters.

(2) Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Beschäftigten im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie der Beschäftigte.

(3) Solange der Beschäftigte Beihilfeleistungen nach Abs. 1 erhält, erhalten seine privat krankenversicherten berücksichtigungsfähigen Angehörigen Beihilfeleistungen wie Angehörige von privat krankenversicherten Arbeitnehmern des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V.

(4) § 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend.

[3] d. h. Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit

§ 7 c Schriftliche Zusagen für Beschäftigte im Sinne des § 7 Abs. 2

(1) Privat krankenversicherte Beschäftigte im Sinne des § 7 Abs. 2 erhalten bei entsprechender schriftlicher Zusage Beihilfeleistungen auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen sowie bei weitergehender Zusage auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit [4] oder wegen Alters.

(2) Privat krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Beschäftigten im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie der Beschäftigte.

(3) Solange der Beschäftigte Beihilfeleistungen nach Abs. 1 erhält, erhalten seine gesetzlich krankenversicherten berücksichtigungsfähigen Angehörigen auf Kosten des kirchlichen Arbeitgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

(4) § 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend.

[4] d. h. Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit

§ 7 d Übergangsregelung für privat krankenversicherte Arbeitnehmer, die den Arbeitgeberzuschuss nicht in Anspruch nehmen

(1) Vor dem 01. 07. 1996 privat krankenversicherte Beschäftigte, die den Arbeitgeberzuschuss nicht in Anspruch nehmen, erhalten für die Dauer der Beschäftigung Beihilfeleistungen wie privat krankenversicherte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern, die den Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V nicht in Anspruch nehmen, wobei Aufwendungen bei dauernder Pflegebedürftigkeit im Sinne der §§ 31 bis 38 und 39 Satz 3 BayBhV nicht beihilfefähig sind.

(2) Privat krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Beschäftigten im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der privaten Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern, der den Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V nicht in Anspruch nimmt, mit der Maßgabe, dass sie bei Übersteigen der Einkommensgrenze des § 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der privaten Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V erhalten.

(3) Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Beschäftigten im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern. Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Arbeitgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K. Die Einkommensgrenze des § 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV findet keine Anwendung.

(4) Die Regelungen der Abs. 1-3 gelten, solange der Freistaat Bayern privat krankenversicherten Arbeitnehmern, die den Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V nicht in Anspruch nehmen, und deren Angehörigen Beihilfeleistungen im derzeitigen Umfang gewährt. Bei Wegfall der Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K (Abs. 3), kann der Angehörige auf Kosten des Beschäftigten im Tarif 820 K weiterversichert werden.

§ 8 Sonderregelungen

Aufwendungen bei dauernder Pflegebedürftigkeit im Sinne der §§ 31 bis 38 und 39 Satz 3 BayBhV sind nicht beihilfefähig.

Dritter Abschnitt: Gemeinsame Vorschriften

§ 9 Ausschluss von Beihilfeleistungen

(1) Lebenspartnerinnen und Lebenspartner gem. LPartG und deren Kinder sind keine berücksichtigungsfähigen Angehörigen für Leistungen nach dieser Beihilfeordnung.

(2) Beihilfen werden nicht gewährt zu Aufwendungen aus Anlass medizinischer Eingriffe (z.B. Schwangerschaftsabbrüche und Sterilisationen), die gegen kirchliche Grundsätze verstoßen.

§ 10 Beihilfeablöseversicherung

(1) Zur Rückdeckung der Verpflichtung wird eine Versicherung abgeschlossen (Beihilfeablöseversicherung).

(2) Die Bestimmungen des Vertrags über die Beihilfeablöseversicherung und die kirchliche Höherversicherung zwischen der (Erz-)Diözese und der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG sind Bestandteil dieser Ordnung.

§ 11 Zusammentreffen mehrerer Beihilfeberechtigungen

(1) Eine Beihilfeberechtigung oder ein vom Beschäftigungsumfang abhängiger Anspruch auf Leistungen entsprechend den Beihilfevorschriften des Bundes oder eines Bundeslandes schließt die Berücksichtigungsfähigkeit als Angehöriger nach kirchlichen Vorschriften aus. Eine Beihilfeberechtigung ist gegeben, wenn ein Anspruch auf Beihilfe aufgrund beamtenrechtlicher Vorschriften, kirchlicher Vorschriften oder privatrechtlicher Rechtsbeziehungen nach einer den Beihilfevorschriften des Bundes/Landes vergleichbaren Regelung besteht.

(2) Personen, die vor Beginn einer Elternzeit oder eines Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen Anspruch auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen haben, werden während der Beurlaubung nicht berücksichtigungsfähige Angehörige eines bei einem kirchlichen Dienst-/Arbeitgeber Beschäftigten.

(3) Die Berücksichtigungsfähigkeit als Angehöriger bei einem Beihilfeberechtigten, der nach anderen als kirchlichen Vorschriften Beihilfe erhält oder einen vom Beschäftigungsumfang abhängigen Anspruch auf Leistungen entsprechend den Beihilfevorschriften des Bundes oder eines Bundeslandes hat, schließt die Berücksichtigungsfähigkeit als Angehöriger nach kirchlichen Vorschriften aus.

(4) Gesetzlich krankenversicherte Angehörige (Ehegatten und Kinder) von Beschäftigten im Sinne des § 36b ABD Teil A, 1. oder von Beschäftigten mit schriftlicher Zusage auf Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K, die als berücksichtigungsfähige Angehörige Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K erhalten, bleiben bezüglich dieser Leistungen berücksichtigungsfähige Angehörige, auch wenn sie eine eigene Beihilfeberechtigung wie ein in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherter Arbeitnehmer des Freistaates Bayern erwerben oder berücksichtigungsfähige Angehörige eines anderen Beihilfeberechtigten werden, der Beihilfeleistungen wie ein in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherter Arbeitnehmer des Freistaates Bayern erhält.

(5) Die Berücksichtigungsfähigkeit eines privat krankenversicherten geringfügig Beschäftigten als Angehöriger bei einem Beihilfeberechtigten, der einen Beihilfeanspruch nach beamtenrechtlichen Grundsätzen hat, schließt die Beihilfeberechtigung nach kirchlichen Vorschriften aus.

(6) Beim Zusammentreffen mehrerer Beihilfeberechtigungen bzw. vom Beschäftigungsumfang abhängiger Ansprüche auf Leistungen entsprechend den Beihilfevorschriften des Bundes oder eines Bundeslandes schließt der Beihilfeanspruch aus dem Dienst-/Arbeitsverhältnis mit der höchsten Arbeitszeit jeden anderen Beihilfeanspruch aus. Eine Beihilfeberechtigung ist gegeben, wenn ein Anspruch auf Beihilfe aufgrund beamtenrechtlicher Vorschriften, kirchlicher Vorschriften oder privatrechtlicher Rechtsbeziehungen nach einer den Beihilfevorschriften des Bundes/Landes vergleichbaren Regelung besteht. Bei gleicher Arbeitszeit schließt der Beihilfeanspruch aus dem ältesten Dienst-/Arbeitsverhältnis jeden anderen Beihilfeanspruch aus.

(7) Die Abs. 1–6 gelten nicht für Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern.

§ 12 Übergangsregelungen

(1) Soweit bei unveränderten beihilferelevanten Sachverhalten in Bezug auf den Beihilfeberechtigten oder dessen Angehörige diese Beihilfeordnung eine von der Rechtslage vor ihrem Inkrafttreten zu Lasten des Beihilfeberechtigten oder dessen Angehöriger abweichende Behandlung vorsieht, bleibt der vor ihrem Inkrafttreten bestehende beihilferechtliche Status dieser Personen grundsätzlich unberührt.

(2) Wenn bei beihilferelevanten Sachverhalten in Bezug auf den Beihilfeberechtigten oder dessen Angehörige nach dem Inkrafttreten der Beihilfeordnung Änderungen eintreten, werden diese Änderungen ausschließlich nach dieser Beihilfeordnung behandelt.

4. Ordnung für eine kirchliche Höherversicherung in Krankheitsfällen: Beihilfeordnung Teil B

§ 1 Regelungsbereich

Die Beihilfeordnung B regelt die Voraussetzung für den Abschluss eines Versicherungsvertrages in der kirchlichen Höherversicherung Tarif 820 K bei der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG [5]auf der Grundlage von § 36 a ABD Teil A, 1.(Erster Abschnitt) bzw. in Ausführung von § 36 b ABD Teil A, 1. (Zweiter Abschnitt) für Mitarbeiter im Angestellten- bzw. Arbeiterverhältnis und Auszubildende im Dienst der (Erz-)Diözese oder sonstiger Einrichtungen im Geltungsbereich des ABD in der (Erz-)Diözese (Beschäftigte).

[5] **Bei dem Tarif 820 K handelt es sich um einen von der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG nur für den kirchlichen Bereich eingerichteten Höherversicherungstarif in Krankheitsfällen, der im Folgenden als Tarif 820K bezeichnet wird.**

Erster Abschnitt: Kirchliche Höherversicherung

(§ 36a ABD Teil A, 1.)

§ 2 Geltungsbereich

(1) Beschäftigte, bei denen die Dauer des Arbeitsverhältnisses, gegebenenfalls zusammengerechnet mit unmittelbar vorausgegangenen Arbeitsverhältnissen, nicht auf weniger als ein Jahr befristet ist und die Beihilfeleistungen gemäß § 7 Abs. 1 Beihilfeordnung A erhalten, können sich zusätzlich, bei eigener Kostentragung des Beitrags, in der kirchlichen Höherversicherung Tarif 820 K versichern. Falls diese Beschäftigten zum 31. 12. 1998 [6] Beihilfeansprüche wie in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig Versicherte mit Arbeitgeberzuschuss (Tarif 825) hatten, trägt der kirchliche Arbeitgeber bei einer Versicherung nach Satz 1 den Teil des Beitrags zum Tarif 820 K, der der Differenz aus dem Tarif 825 und dem Tarif 810 zum Stande vom 31.12.1998 [6] entspricht.

(2) Versicherungsfähig sind auch gesetzlich krankenversicherte Angehörige (Ehegatte, Kinder) der Beschäftigten im Sinne von Abs. 1, soweit sie berücksichtigungsfähige Angehörige im Sinne von § 3 Abs. 1 der Beihilfevorschriften (BhV) des Freistaates Bayern in der Fassung vom 08.01.1999 wären.

(3) Die Versicherung endet mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Beschäftigten, jedoch nicht bei Eintritt des Beschäftigten in die Elternzeit [7], den Sonderurlaub, den Ruhestand, es sei denn, es erfolgt in diesen Fällen eine Abmeldung.

[6] **Für kirchliche Einrichtungen, die diese Beihilfeordnung erstmals ab 01.03.2000 anwenden, gilt als Stichtag anstelle des 31.12.1998 der 29.02.2000.**

[7] **Für vor dem 01. 01.2001 geborene Kinder gelten die Regelungen des BErzGG a. F. fort.**

§ 3 An- und Abmeldung

Die Erklärungen, die zur An- und Abmeldung des Beschäftigten und seiner Angehörigen bei der kirchlichen Höherversicherung erforderlich sind, hat der Beschäftigte schriftlich und fristgemäß dem kirchlichen Arbeitgeber gegenüber abzugeben.

Zweiter Abschnitt: Kirchliche Höherversicherung in Ausführung von § 36 b ABD Teil A, 1.

§ 4 Geltungsbereich

Beschäftigte im Sinne des § 36 b Teil A, 1. und deren berücksichtigungsfähige Angehörige werden auf Kosten des kirchlichen Arbeitgebers im Tarif 820 K versichert. Die Versicherungsleistungen stehen den Arbeitgebern zu (Beihilfeablöseversicherung). Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 36 b Teil A, 1. und die Beihilfeordnung Teil A.

Dritter Abschnitt: Gemeinsame Vorschriften

§ 5 Versicherungsleistungen und -bedingungen

(1) Die Versicherungsleistungen ergeben sich aus den Leistungsbeschreibungen des Tarifs 820 K bei der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG. Die jeweils gültige Fassung ist Bestandteil der Beihilfeordnung Teil B.

(2) Die Bestimmungen des Vertrags über die Beihilfeablöseversicherung und die kirchliche Höherversicherung zwischen der (Erz-)Diözese und der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG sind Bestandteil dieser Ordnung.

Vierter Abschnitt: Übergangsvorschriften

§ 6 Übergangsregelung

(1) Personen und deren berücksichtigungsfähige Angehörige, die vor dem Inkrafttreten dieser Beihilfeordnung Beihilfeleistungen wie gesetzlich pflichtversicherte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern oder wie in der privaten Krankenversicherung versicherte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V erhalten haben und die Beitragsleistungen zur Beihilfeversicherung selbst erbracht haben und erbringen, erhalten diese Beihilfeleistungen nach den für sie bisher geltenden Grundlagen weiter.

(2) Für Beschäftigte, die sich zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Beihilfeordnung im Erziehungs- oder Sonderurlaub befinden, bleiben für die Dauer des bestehenden Erziehungs- bzw. bestehenden Sonderurlaubs die Beihilfeleistungen unverändert. Bestehende Höherversicherungen werden in den Tarif 820 K überführt.

Die Beihilfeordnung für die (Erz-)Diözese … (Teil A, Teil B) tritt zum 01.01.2004 in Kraft und ersetzt die Beihilfeordnung vom (verschiedene Inkraftsetzungsdaten).

Anhang zur Beihilfeordnung für die (Erz-)Diözese ... vom 01.01.2004

I. Zusagen

Die im Rahmen der Beihilfeordnung Teil A zu vergebenden Zusagen haben folgenden Wortlaut:

1. Zusage nach § 2 a BO/A:

„Herr/Frau … hat ab dem … für sich und seine/ihre berücksichtigungsfähigen Familienangehörigen Anspruch auf Beihilfen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen wie ein privat krankenversicherter Beamter des Freistaates Bayern, soweit nicht die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese … von den für die Beamten des Freistaates Bayern geltenden Beihilfevorschriften abweichende Regelungen enthält. Ab diesem Zeitpunkt entfällt der Anspruch auf den Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V. Der Anspruch besteht nur für die Zeit der beihilfekonformen Teilversicherung in der privaten Krankenversicherung.“

2. Zusage nach § 7 b BO/A:

a) für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen:

„Herr/Frau … erhält ab dem … für sich und seine/ihre berücksichtigungsfähigen Familienangehörigen für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen, Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K. Die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese … findet Anwendung.“

b) zusätzlich zu a) im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters:

„Der Anspruch auf Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K besteht auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters. Die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese … findet Anwendung.“

3. Zusage nach § 7c BO/A:

a) auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen:

„Herr/Frau … hat auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen Anspruch auf Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen wie ein privat krankenversicherter Arbeitnehmer des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss nach § 257 SGB V mit der Maßgabe, dass Aufwendungen für stationäre Krankenhausbehandlung nicht beihilfefähig und sonstige Aufwendungen, soweit sie zustehende Leistungen aus der privaten Krankenversicherung übersteigen, nur bis zu einem Betrag von maximal 750,- Euro pro Kalenderjahr beihilfefähig sind. Die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese … findet Anwendung.“

b) zusätzlich zu a) im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters:

„Herr/Frau … hat auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters Anspruch auf Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen wie ein privat krankenversicherter Arbeitnehmer des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss nach § 257 SGB V mit der Maßgabe, dass Aufwendungen für stationäre Krankenhausbehandlung nicht beihilfefähig und sonstige Aufwendungen, soweit sie zustehende Leistungen aus der privaten Krankenversicherung übersteigen, nur bis zu einem Betrag von maximal 750,- Euro pro Kalenderjahr beihilfefähig sind. Die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese

… findet Anwendung.“

II. Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

Für die Erteilung von Zusagen an Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft gelten folgende Regelungen:

1. Gesetzlich krankenversicherte Lehrkräfte erhalten mit Beginn eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Zusage gemäß § 7 b Beihilfeordnung Teil A mit der Maßgabe, dass Beihilfeleistungen für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen gewährt werden.
Dies gilt nicht bei Lehrkräften, deren Beschäftigungsverhältnis bei dem jeweiligen kirchlichen Dienstgeber die Merkmale einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 SGB IV erfüllt.
2. Gesetzlich krankenversicherte Lehrkräfte erhalten vom Zeitpunkt der Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung eine schriftliche Zusage gemäß § 7 b Beihilfeordnung Teil A mit der Maßgabe, dass Beihilfeleistungen zusätzlich zu Nr. 1 auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters gewährt werden.
3. Privat krankenversicherte Lehrkräfte erhalten mit Beginn eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Zusage gemäß § 7 c Beihilfeordnung Teil A mit der Maßgabe, dass Beihilfeleistungen auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen gewährt werden.
Dies gilt nicht bei Lehrkräften, deren Beschäftigungsverhältnis bei dem jeweiligen kirchlichen Dienstgeber die Merkmale einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 SGB IV erfüllt.
4. Privat krankenversicherte Lehrkräfte erhalten vom Zeitpunkt der Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung eine schriftliche Zusage gemäß § 7 c Beihilfeordnung Teil A mit der Maßgabe, dass Beihilfeleistungen zusätzlich zu Nr. 3 auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters gewährt werden.

Der Anhang zur Beihilfeordnung für die (Erz-)Diözese … tritt zum 01.01.2004 in Kraft.

Regelung zur Fortführung des kirchlichen Beihilferechts zum Stichtag 31.12.2000

Durch das Gesetz zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften vom 22.12.2000 (GVBl. S. 928 ff.) hat der Freistaat Bayern u. a. die Gewährung von Beihilfen an Angestellte, Arbeiter und Auszubildende auf Arbeitsverhältnisse beschränkt, die bereits vor dem 01.01.2001 begründet wurden.

Die Beihilfeordnung für die (Erz-)Diözese … (vgl. Amtsblatt Nr. …) verweist ergänzend auf die Beihilferegelungen des Freistaates Bayern für die Arbeitnehmer und Auszubildenden.

Die in Satz 1 bezeichnete Beschränkung der Gewährung von Beihilfen im Bereich des Freistaates Bayern wird für den Anwendungsbereich der kirchlichen Beihilfeordnung nicht übernommen.

Sofern in der Beihilfeordnung für die (Erz-)Diözese … auf Beihilfeleistungen, wie sie Arbeitnehmer des Freistaates Bayern oder deren Angehörige erhalten, verwiesen wird, bezieht sich die Verweisung auf Beihilfeleistungen an Arbeitnehmer des Freistaates Bayern, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 01.01.2001 begründet wurde.

5. Dienstordnung für Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen

I. Allgemeiner Teil

1. Beruf und kirchliche Stellung

1.1. „Gemeindereferentin/Gemeindereferent" bezeichnet einen pastoralen Beruf im kirchlichen Dienst, der Frauen und Männern offen steht. Taufe und Firmung, die allen Gliedern der Kirche die Teilhabe am gemeinsamen Priestertum der Gläubigen vermitteln, sind die sakramentale Grundlage für diesen Dienst. Gemeinsam mit Priestern, anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Ehrenamtlichen arbeiten Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten beim Aufbau und bei der Bildung lebendiger Gemeinden mit. Durch die Teilnahme an den drei Grunddiensten Verkündigung, Liturgie und Diakonie tragen sie zur Wirksamkeit des Dienstes der Kirche in den verschiedenen Lebensbereichen bei.
Für ihre Aufgaben bedürfen Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten entsprechender menschlicher und religiös-kirchlicher Voraussetzungen, einer theologisch- pastoralen Ausbildung sowie der Bereitschaft, sich mit den Lebensbedingungen der Gemeindemitglieder vertraut zu machen.
Als kirchlicher Beruf steht ihr Dienst unter der Leitung des (Erz-)Bischofs, der sie auch zu ihrem Dienst sendet. Im jeweiligen Einsatzbereich ist die/der für die Leitung Verantwortliche die/der unmittelbare Dienstvorgesetzte.

1.2. Innerhalb ihrer Mitwirkung in den Grunddiensten der Gemeindepastoral werden Gemeindereferentinnen/ Gemeindereferenten mit Aufgaben auch eigenständig betraut. In diesen besonders übertragenen Aufgaben kommt ihnen Eigenverantwortlichkeit zu. Bei der Stellenzuweisung ist darauf zu achten, dass sowohl die Anforderungen der jeweiligen Einsatzstelle als auch die individuellen Fähigkeiten und erworbenen Kompetenzen der Gemeindereferentin/des Gemeindereferenten berücksichtigt werden. Die Arbeitszeit lässt sich wegen des besonderen Dienstes der Gemeindereferentin/des Gemeindereferenten in der Regel nicht nach gleichbleibenden Dienstplänen festlegen.

1.3. Wo es erforderlich ist, kann bei entsprechender Eignung eine Gemeindereferentin/ ein Gemeindereferent neben dem ihr/ihm eigenen beruflichen Auftrag zur Übernahme einzelner Aufgaben des kirchlichen Amtes herangezogen werden.
Solche Beauftragungen erfolgen durch den dazu bevollmächtigten Amtsträger. Längerfristige Beauftragungen werden vom (Erz-)Bischof ausgesprochen.

1.4. Die Berufsbezeichnung „Gemeindereferentin/Gemeindereferent" gilt nach erfolgreichem Abschluss der Zweiten Dienstprüfung und erfolgter Anstellung. Während der Berufseinführung lautet die Berufsbezeichnung „Gemeindeassistentin/Gemeindeassistent".

2. Einsatzorte und Aufgaben

2.1. Der Einsatz erfolgt:
– in der Regel in einer Pfarrgemeinde bzw. einer größeren Seelsorgeeinheit;
– je nach pastoraler Situation auch im kategorialen Bereich (z. B. Kranken-, Jugend-, Familien-, Altenseelsorge, Verbandsarbeit, caritativer Dienst, Bildungsarbeit, Aus- und Fortbildung, geistliche Begleitung).
Die Gemeindereferentin/der Gemeindereferent soll nach Möglichkeit am Einsatzort wohnen.

2.2. Schwerpunkte der Tätigkeit sind:
– das Zusammenführen der Gläubigen zum Aufbau lebendiger geschwisterlicher Gemeinden;
– das Entdecken und Fördern der verschiedenen Charismen;
– die Ermutigung, Qualifizierung und fachliche Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter;
– die seelsorgliche Begleitung von Zielgruppen;
– die Übernahme von besonderer Verantwortung in Teilbereichen des gemeindlichen Lebens.

Die einzelnen seelsorglichen Tätigkeiten vollziehen sich in den drei Grunddiensten Verkündigung, Liturgie und Diakonie.

Im Bereich **Verkündigung** (Verkündigung des Evangeliums in konkreten Lebenssituationen von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen) vor allem:
– Gewinnung, Befähigung und Begleitung Einzelner und Gruppen zum Glaubensgespräch und Glaubenszeugnis und zur ehrenamtlichen Mitarbeit;
– Befähigung von Eltern und anderen zu Einführung der Kinder in den Glauben und in das Leben mit der Kirche;
– Vorbereitung zum Sakramentenempfang und Begleitung katechumenaler Wege;
– schulischer Religionsunterricht und Schulpastoral;
– Bibelarbeit und kirchliche Bildungsarbeit;
– Vorbereitung und Durchführung von Glaubensseminaren, Besinnungstagen und Exerzitien;
– geistliche Begleitung.

Im Bereich **Liturgie** (Feier des Glaubens in Gemeinschaft) vor allem:
– Mitwirkung bei der Planung, Vorbereitung und Gestaltung von Gottesdiensten;
– Leitung von Wortgottesfeiern und anderen gottesdienstlichen Feiern;
– Gewinnung, Befähigung und Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (Liturgiekreise);
– Anregung und Befähigung zum Mitvollzug liturgischer Feiern.

Im Bereich **Diakonie** (Lebenshilfe aus dem Geist des Evangeliums) vor allem:
– seelsorgliche Gespräche;
– Hausbesuche im Sinne von nachgehender Seelsorge;
– Krankenpastoral;
– Begleitung von einzelnen und Gruppen in verschiedensten Lebenssituationen und Lebensphasen;
– Gewinnung, Befähigung und Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter;

– Kooperation mit Verbänden sowie kirchlichen und kommunalen Einrichtungen im Bereich der Caritas und des Sozialwesens;
– offene Jugendarbeit;
– kirchliche Gremienarbeit.

2.3. Je nach pastoraler Situation und Beauftragung können Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten im Rahmen der geltenden kirchenrechtlichen Bestimmungen bei folgenden Aufgaben des kirchlichen Amtes mitwirken: Kommunionspendung, Segnungen, Leitung von Wortgottesfeiern, Predigtdienst, Leitung von Trauer- und Begräbnisfeiern.

2.4. Der zuständige Bischof kann in besonderen Fällen Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten mit der Aufgabe eines Stellvertretenden Kirchenverwaltungsvorstandes (vgl. Kirchenstiftungsordnung) oder einer/eines Pfarrbeauftragten
(vgl. c. 517 § 2 CIC) betrauen.

2.5. Die unter 2.2.–2.4. genannten Aufgaben können im Sinn einer kooperativen Pastoral nur unter der Leitung des/der für den jeweiligen Einsatzbereich Verantwortlichen und im Zusammenwirken mit den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Ehrenamtlichen erfüllt werden.

2.6. Die Gemeindereferentin/der Gemeindereferent nimmt an den regelmäßigen Seelsorge- bzw. Dienstbesprechungen teil, ebenso an den Seelsorgekonferenzen auf Dekanatsebene.

2.7. Die Mitgliedschaft in kirchlichen Gremien richtet sich nach den Bestimmungen der entsprechenden kirchlichen Ordnungen.

3. Voraussetzungen für den Dienst

Für die Anstellung als Gemeindereferentin/Gemeindereferent müssen bestimmte menschliche, religiös-kirchliche und fachliche Voraussetzungen gegeben sein sowie die Bereitschaft, diese weiterzuentwickeln.

3.1. Menschliche Voraussetzungen sind: die für den Beruf erforderliche körperliche und seelische Gesundheit, Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit, Unterscheidungs- und Entscheidungsfähigkeit, Fähigkeit zur Wahrnehmung eigener Verantwortung, Kooperationsfähigkeit und -bereitschaft, Konflikt- und Kritikfähigkeit, Diskretion, Fähigkeit zu realistischer Selbsteinschätzung, organisatorische und gestalterische Fähigkeiten, Bereitschaft zum Eingehen auf unterschiedliche Lebenssituationen der Menschen, Fähigkeit zur Bewältigung der Aufgabenvielfalt.

3.2. Religiös-kirchliche Voraussetzungen sind persönliche Gläubigkeit und das Bemühen um eine konkrete geistliche Lebensgestaltung, Gebet und Orientierung an der Heiligen Schrift, Leben aus der Kraft der Sakramente, aktive Teilnahme
am Leben einer Gemeinde, Übereinstimmung mit der Glaubenslehre und Orientierung an der Lebensordnung der katholischen Kirche als Leitlinie für das persönliche Leben.

3.3. Die fachlichen Voraussetzungen werden erworben:
– in der Regel durch ein erfolgreich abgeschlossenes theologisch-religionspädagogisches Studium an einer Fachhochschule. Unter Berücksichtigung diözesaner Regelungen kann die Ausbildung auch an einer Fachakademie oder durch eine vergleichbare berufs- und praxisbegleitende Ausbildung erfolgen;
– durch das erfolgreiche Absolvieren vorgeschriebener Praktika;
– durch die Inanspruchnahme spiritueller Begleitung und die Teilnahme an gemeinsamen geistlichen Angeboten gemäß den diözesanen Vorgaben
– sowie den erfolgreichen Abschluss der zweiten Bildungsphase.

3.4. Voraussetzung für den Dienst als Gemeindereferentin/Gemeindereferent ist eine im Glauben angenommene und gestaltete Lebensform. Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten sollen in ihrem persönlichen Lebenskreis glaubwürdige Zeugen der Frohen Botschaft sein. Das Einverständnis des Ehepartners mit der Übernahme des pastoralen Dienstes wird vorausgesetzt.

3.5. Im Übrigen gelten die „Richtlinien über persönliche Anforderungen an Diakone und Laien im pastoralen Dienst im Hinblick auf Ehe und Familie“.

4. Ausbildung, Berufseinführung, Fortbildung

Die Bildung der Gemeindereferentin/des Gemeindereferenten gliedert sich in drei Phasen: die Ausbildung, die Berufseinführung und die Fortbildung nach der Zweiten Dienstprüfung. In jeder dieser Phasen sind die Dimensionen Persönlichkeitsentwicklung, Spiritualität, theologisches Wissen und pastoralpraktische Befähigung in je verschiedener Akzentuierung unverzichtbar.

4.1. Die Phase der Ausbildung umfasst das vorgeschriebene Studium einschließlich der zwei praktischen Studiensemester bzw. dem Berufspraktischen Jahr; sie wird durch die erfolgreiche Erste Dienstprüfung beendet. Für das Jahrespraktikum wird ein Ausbildungsvertrag, für das berufspraktische Jahr wird ein Praktikantenvertrag abgeschlossen. Näheres regeln die jeweiligen diözesanen Ordnungen und die Ordnungen der Ausbildungsstätten. Die theologisch-religionspädagogische Ausbildung erfolgt in der Regel an einer Fachhochschule. Der Fachhochschulabschluss gilt als Erste Dienstprüfung. Die anderen Ausbildungswege sind gemäß den jeweiligen diözesanen Vorschriften
Zulassungsvoraussetzungen für eine der Ersten Dienstprüfung vergleichbaren kirchlichen Prüfung. Soweit die Durchführung des berufspraktischen Jahres in der Verantwortung der Diözese liegt, gelten die jeweiligen diözesanen Bestimmungen. Nach dem erfolgreichen Abschluss der Ersten Dienstprüfung entscheidet die (Erz-)Diözese über die Anstellung als Gemeindeassistentin/Gemeindeassistent.

4.2. Die Phase der Berufseinführung umfasst in der Regel die ersten beiden Dienstjahre. Die Gemeindeassistentin/der Gemeindeassistent erhält für diese Zeit eine vorläufige bischöfliche Beauftragung für die kirchliche Gemeindearbeit und die vorläufige Unterrichtserlaubnis für den Religionsunterricht. Die Phase der Berufseinführung wird mit der Zweiten Dienstprüfung abgeschlossen.
Die Zweite Dienstprüfung kann bei Vollbeschäftigung frühestens am Ende des zweiten Dienstjahres und muss spätestens am Ende des vierten Dienstjahres abgelegt werden. Inhalt und Verfahren der Zweiten Dienstprüfung werden durch die Diözesen geregelt.

4.3. Nach erfolgreichem Abschluss der Zweiten Dienstprüfung und Anstellung durch die Diözese erhält die Gemeindereferentin/der Gemeindereferent die bischöfliche Beauftragung für die kirchliche Gemeindearbeit und die Missio canonica für den Religionsunterricht. Die Erteilung der Beauftragung erfolgt im Rahmen einer gottesdienstlichen Feier.
Zu Beginn ihrer/seiner Tätigkeit und bei einem Wechsel der Einsatzstelle wird die Gemeindereferentin/der Gemeindereferent durch den/die für die Leitung Verantwortliche/n in geeigneter Weise eingeführt (z. B. im Gottesdienst, im Pfarrbrief).

4.4. Die Phase der Fortbildung beginnt mit der Anstellung und umfasst die gesamte Zeit des Dienstes als Gemeindereferentin/Gemeindereferent. Die Fortbildung dient der Reflexion (z.B. Praxisbegleitung, Supervision) und der Erweiterung der für die Ausübung des pastoralen Dienstes erforderlichen persönlichen, fachlichen und spirituellen Kompetenzen. Im Interesse einer fruchtbaren Zusammenarbeit der verschiedenen pastoralen Dienste sorgt die (Erz-)Diözese neben speziellen Fortbildungsveranstaltungen für Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten auch für berufsgruppenübergreifende Fortbildungsangebote.

Die Gemeindereferentin/der Gemeindereferent ist zur berufsbegleitenden Fortbildung verpflichtet. Die Teilnahme an Supervision wird empfohlen und unterstützt.

Vorstehende Dienstordnung entspricht einem grundsätzlichen Übereinkommender bayerischen Diözesen vom 19. 09. 2001.

Sie wird für die (Erz-)Diözese … mit Wirkung vom 01. 01. 2002 in Kraft gesetzt.
Die Dienstordnung für Gemeindeassistenten/-innen und Gemeindereferenten/innen in der (Erz-)Diözese … vom … wird mit gleichem Datum außer Kraft gesetzt.
(Erz-)Bischof

Feststellungsbeschluss der Bayer. Reg.-KODA vom 11. Juli 2001:

Die Bayer. Reg.-KODA stellt fest und bestätigt, dass die „Dienstordnung für Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten Teil I, Allgemeiner Teil“ in der Fassung vom 01. 01. 2002 Bestandteil der Arbeitsverträge der Mitarbeiter im Bereich des Arbeitsvertragsrechts der bayer. (Erz-)Diözesen ist.

6. Kirchliche Lehrerdienstordnung (KLDO)

Inhaltsübersicht

Schulträger

V. Abschnitt
Schulverwaltung

VI. Abschnitt
Schulaufsicht

VII. Abschnitt
Schlussvorschriften

Präambel

Präambel

1Die katholische Schule* in freier Trägerschaft gestaltet den Unterricht und das Schulleben auf der Grundlage der Glaubens- und Wertvorstellungen, wie sie sich aus der biblischen Offenbarung und der kirchlichen Lehre ergeben. 2Ihr Ziel ist es, den Schülerinnen, Schülern und Studierenden** zu helfen, ihre individuellen Begabungen und Fähigkeiten zu entwickeln, notwendige Kenntnisse und Einsichten zu gewinnen, das bewährte Erbe der vergangenen Generationen aufzunehmen und zu pflegen und den Sinn für Werte zu entwickeln. 3Die Schule will den Schülerinnen, Schülern und Studierenden nicht nur Wissen vermitteln, sondern sie unter Achtung der freien Entscheidung des Einzelnen auch befähigen, ein Leben aus dem Glauben zu führen und sich in der Welt als Christen zu bewähren sowie sich in Verantwortung für Kirche und Welt einzusetzen. 4Schulträger, Schulleiterin oder Schulleiter** und Lehrkräfte wirken zur Erfüllung dieses Auftrags nach besten Kräften zusammen.

***Als katholische Schule versteht man gemäß Canon 803 § 1 des Codex des kirchlichen Rechtes jene Schule, welche die zuständige kirchliche Autorität oder eine kirchliche öffentliche juristische Person führt oder welche die kirchliche Autorität durch ein schriftliches Dokument als solche anerkennt.**

****Alle sonstigen Personenbezeichnungen sind nicht geschlechtsspezifisch gemeint. Ihre Verwendung dient nur der leichteren Lesbarkeit.**

I. Abschnitt: Allgemeines

l. Abschnitt Allgemeines

§ 1 Geltungsbereich

(1)1Diese Dienstordnung gilt für alle an katholischen Schulen in freier Trägerschaft in Bayern tätigen Lehrkräfte. 2Sie gilt ferner entsprechend für die Werkstattausbilder an Fachoberschulen, die Heilpädagogen im Förderschuldienst, die Werkmeister und das sonstige Personal für heilpädagogische Unterrichtshilfe an Förderschulen sowie sonstiges Lehrpersonal. 3Sie gilt ferner für Schulträger und Schulleiterinnen oder Schulleiter.

(2) Für Religionslehrer im Kirchendienst (RL i. K.), die der Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst (RL i. K.) an Volksschulen und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen unterliegen und die an katholischen Schulen in freier Trägerschaft unterrichten, gilt die Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst (RL i. K.) an Volksschulen und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen vorrangig.

(3) 1Werden nebenamtlich tätige und mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Unterrichtspflichtzeit beschäftigte Lehrkräfte (unterhälftig beschäftigte Lehrkräfte) für schulische Aufgaben außerhalb ihrer unterrichtlichen Verpflichtungen (§ 3) herangezogen, so sind dabei der geringere zeitliche Umfang ihrer Dienstverpflichtung und ihre etwa gegenüber Dritten bestehenden anderweitigen unabweisbaren Verpflichtungen angemessen zu berücksichtigen. 2Zur Teilnahme an sonstigen schulischen Veranstaltungen (§ 4 Abs. 1) sowie an Fachsitzungen und Sitzungen der Klassenkonferenz (§§ 19, 20) sind diese Lehrkräfte nur insoweit verpflichtet, als ein unmittelbarer Zusammenhang mit dem von ihnen erteilten Unterricht besteht. 3Die Teilnahme an den gottesdienstlichen Veranstaltungen wird auch von ihnen erwartet.

(4) 1Diese Dienstordnung gilt vorbehaltlich besonderer Regelungen im Einzelarbeitsvertrag sowie im Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) und den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR), in den Vorschriften für Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern und in vom Schulträger erlassener Dienst- oder Beschäftigungsordnungen. 2Sie gilt im Rahmen der allgemeinen Rechtsvorschriften, der bayerischen Schulgesetze und der Schulordnungen, soweit sie an Schulen in freier Trägerschaft gelten, sowie der sonstigen für kirchliche Schulen in freier Trägerschaft einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften.

II. Abschnitt: Die Lehrkraft

1. Teil: Die Lehrkraft im Unterricht und bei sonstigen schulischen Veranstaltungen

II. Abschnitt Die Lehrkraft

1. Teil: Die Lehrkraft im Unterricht und bei sonstigen schulischen Veranstaltungen

§ 2 Aufgaben und Verantwortung der Lehrkraft

(1)1Die Lehrkraft hat eine Vorbildfunktion in Schule und Einrichtung und trägt die unmittelbare pädagogische Verantwortung für die Erziehung und den Unterricht ihrer Schülerinnen, Schüler und Studierenden. 2Dabei sind insbesondere die in der Verfassung des Freistaates Bayern und im Bayerischen Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEUG) niedergelegten Bildungs- und Erziehungsziele der Schule sowie der in der Grundordnung für katholische Schulen in freier Trägerschaft in Bayern, im Leitbild des Schulträgers und der Konzeption der Einrichtung, und der gegebenenfalls in der Aufgabenbeschreibung und im Arbeitsvertrag der Lehrkraft festgelegte besondere Bildungs- und Erziehungsauftrag für ihre Arbeit bestimmend. 3Die Lehrkraft ist mitverantwortlich für die Schule und setzt sich für die Verwirklichung deren Profils und deren besonderer Bildungs-, Erziehungs-, und Förderziele ein. 4Die Lehrkraft hat zur Qualitätsentwicklung der Schule und Einrichtung beizutragen.

(2) 1Heilpädagogen im Förderschuldienst, Werkmeister und sonstiges Personal für heilpädagogische Unterrichtshilfe an Förderschulen unterstützen die Erziehungs- und Unterrichtstätigkeit der Lehrkräfte. 2Im Rahmen eines mit den Lehrkräften gemeinsam erstellten Gesamtplans wirken sie bei der Erziehung, Unterrichtung und Beratung von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf mit. 3Sie nehmen diese Aufgaben selbstständig und eigenverantwortlich wahr und wirken bei sonstigen Schulveranstaltungen und bei Verwaltungstätigkeiten mit. 4Heilpädagogen im Förderschuldienst und das sonstige Personal für heilpädagogische Unterrichtshilfe leiten die Gruppen der schulvorbereitenden Einrichtungen im Einvernehmen mit den Lehrkräften und erfüllen in Absprache mit den Lehrkräften und schulischen Pflegekräften Aufgaben der sonderpädagogischen Förderung und Beratung im Rahmen der Mobilen Sonderpädagogischen Dienste und Hilfen.

§ 3 Unterricht

(1) 1Die Lehrkraft ist bei ihrem Unterricht an die von der Schulleiterin oder dem Schulleiter im Einvernehmen mit dem Schulträger für verbindlich erklärten Lehrpläne und Stundentafeln gebunden. 2 Dem Förderbedarf von Schülerinnen und Schülern ist Rechnung zu tragen. 3Die Lehrkraft achtet auf eine gleichmäßige Verteilung des Lehrstoffs und der schriftlichen Leistungserhebungen über das Schuljahr. 4Die Schulleiterin oder der Schulleiter kann allgemein oder im Einzelfall verlangen, dass die Lehrkraft einen Plan hierüber schriftlich ausarbeitet und Nachweise über den behandelten Lehrstoff erbringt.

(2) 1Die Lehrkraft muss sich sorgfältig auf den Unterricht vorbereiten. 2Sie hat dafür zu sorgen, dass die für die jeweilige Unterrichtsstunde benötigten Lehr- und Lernmittel rechtzeitig bereitstehen.

(3) 1Die Lehrkraft überprüft, ob die Lernziele erreicht worden sind und die Schülerinnen, Schüler und Studierenden sich den Lehrstoff in der Schule und zu Hause angeeignet haben. 2Sie überwacht die Heftführung, kontrolliert die Arbeiten, wirkt durch regelmäßige Korrekturen auf die Beseitigung von Mängeln hin und fördert die positiven Ansätze und Entwicklungen.

(4) 1Um Über- oder Unterforderungen der Schülerinnen, Schüler und Studierenden zu vermeiden, tauschen sich die Lehrkräfte jeder Klasse oder jedes Kurses untereinander aus und beraten das Maß der Aufgaben und die notwendige Arbeitszeit. 2Die Lehrkräfte von Parallelklassen stimmen sich in ihren Leistungsanforderungen ab.

(5) 1Über die Leistungen der Schülerinnen, Schüler und Studierenden führt die Lehrkraft Aufzeichnungen, die beim Ausscheiden oder bei längerer Dienstverhinderung der Schulleiterin oder dem Schulleiter zur Weitergabe an den Nachfolger oder Vertreter zugänglich zu machen sind. 2 Unbeschadet der Verpflichtung zur Eintragung der Leistungsbewertungen in den Notenbogen oder vergleichbare Unterlagen hat die Lehrkraft ihre Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre nach Ablauf des Schuljahres aufzubewahren und auf Anforderung der Schulleiterin oder dem Schulleiter Einsicht zu gewähren oder die Aufzeichnungen zu übergeben.

§ 4 Sonstige schulische Veranstaltungen, schulische Veranstaltungen außerhalb der Schulanlage

(1) 1Die Teilnahme an gottesdienstlichen Feiern und Besinnungstagen, an Schüler- und Lehrwanderungen, an Lehr- und Studienfahrten, an Schullandheimaufenthalten, an Schulskikursen oder an sonstigen schulischen Veranstaltungen sowie deren Vorbereitung gehören zu den dienstlichen Aufgaben der Lehrkraft. 2Lehrkräfte, die an solchen Veranstaltungen nicht teilnehmen, stehen für andere schulische Aufgaben zur Verfügung. 3Neben der Teilnahme an den in Satz 1 genannten Veranstaltungen wird von der Lehrkraft erwartet, dass sie auch das religiöse und musische Schulleben mitträgt und mitgestaltet sowie bei sozialen Aktionen der Schule nach Kräften mitarbeitet und die Schulleitung unterstützt.

(2) 1Unterricht und sonstige schulische Veranstaltungen außerhalb der Schulanlage bedürfen auch bei kürzerer Abwesenheit von der Schule der Genehmigung der Schulleiterin oder des Schulleiters. 2Die Zuständigkeiten für die Anordnung von Dienstreisen bleiben unberührt. 3Die Schulleiterin oder der Schulleiter stellt sicher, dass die durch den Ausfall stundenplanmäßigen Unterrichts betroffenen Lehrkräfte rechtzeitig verständigt werden.

§ 5 Aufsichtspflicht

(1) 1Die Lehrkraft ist verpflichtet, bei der Wahrnehmung der Aufsichtspflicht der Schule mitzuwirken. 2Dabei kann sie auch zur Aufsicht außerhalb ihres Unterrichts herangezogen werden. 3Pünktlichkeit der Lehrkraft ist zur Wahrung der Aufsichtspflicht unbedingt notwendig. 4Die Lehrkraft hat rechtzeitig im Unterrichtsraum anwesend zu sein und während der gesamten Dauer des von ihr erteilten Unterrichts, erforderlichenfalls bis zum Weggang der Schülerinnen, Schüler und Studierenden die Aufsicht zu führen. 5Ist die Lehrkraft gezwungen, den Unterrichtsraum während dieser Zeit zu verlassen, so trifft sie, im Verhinderungsfall die Schulleiterin oder der Schulleiter, die notwendigen und möglichen Maßnahmen.

(2) 1Eine besondere Einteilung der Lehrkräfte zur Wahrnehmung der Aufsichtspflicht der Schule erfolgt durch die Schulleiterin oder den Schulleiter. 2Die für die Aufsicht ergehenden allgemeinen Regelungen und Einzelanweisungen sind zu beachten.

(3) 1Bei sonstigen schulischen Veranstaltungen gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend. 2Beginnt oder endet eine schulische Veranstaltung außerhalb der Schule, so beginnt und endet dort auch die Aufsichtspflicht der Lehrkraft. 3Der Treff- und Endpunkt sollen möglichst in der Nähe erreichbarer und zumutbarer Verkehrsmittel liegen. 4Für Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufen eins bis vier müssen der Treff- und Endpunkt auf jeden Fall innerhalb des Schulsprengels liegen.

(4) Wenn im Rahmen des stundenplanmäßigen Unterrichts andere Personen (z. B. Ärzte, Berufsberater, Polizeibeamte) mitwirken, soll eine Lehrkraft anwesend sein.

§ 6 Klassenleiter und Kursleiter

(1) 1Für jede Klasse ist eine Lehrkraft mit der Leitung zu beauftragen (Klassenleiter). 2Der Klassenleiter wird von der Schulleiterin oder dem Schulleiter bestimmt. 3Dabei sind vorrangig vollbeschäftigte Lehrkräfte einzusetzen.

(2) 1Der Klassenleiter trägt in besonderer Weise Verantwortung für die Erziehungsarbeit in der Klasse. 2Er vertritt seine Klasse bei der Schulleitung, in der Lehrerkonferenz, in der Klassenkonferenz und bei den in seiner Klasse unterrichtenden Lehrkräften. 3Von diesen ist er über alle wesentlichen die Klasse und einzelne Schülerinnen, Schüler und Studierende betreffenden Vorgänge zu unterrichten. 4Er wirkt darauf hin, dass sich die Lehrkräfte seiner Klasse über das Maß der Aufgaben und die notwendige Arbeitszeit jeweils verständigen (§ 3 Abs. 4). 5Der Klassenleiter sorgt für die Information der Klasse über wesentliche Angelegenheiten der Schule; er regt die Schülerinnen, Schüler und Studierenden der Klasse zur Mitgestaltung des schulischen Lebens an und beteiligt dabei den Klassensprecher. 6Er unterrichtet sich fortlaufend über die Einträge im Notenbogen oder in vergleichbaren Unterlagen. 7 Der Klassenleiter überprüft in seiner Klasse die Schulversäumnisse, soweit in der Schule keine andere Regelung getroffen ist.

(3) 1Der Klassenleiter berät die Erziehungsberechtigten in schulischen Fragen. 2Bei einem auffallenden Absinken des Leistungsstandes und sonstigen wesentlichen, die Schülerinnen, Schüler und Studierenden betreffenden Vorgängen sorgt er im Einvernehmen mit der Schulleitung für eine möglichst frühzeitige schriftliche Unterrichtung der Erziehungsberechtigten gegen Empfangsbestätigung. 3Dies gilt besonders dann, wenn nach Aushändigung des Zwischenzeugnisses die Leistungen so stark absinken, dass eine Gefahr für das Vorrücken oder das Erreichen des schulischen Abschlusses erkennbar wird. 4Hinsichtlich der Unterrichtung früherer Erziehungsberechtigter gilt Art. 88a BayEUG entsprechend.

(4) 1Der Klassenleiter entwirft Zeugnisse im Zusammenwirken mit den übrigen Lehrkräften der Klasse. 2Er führt erforderlichenfalls den Schülerbogen und die Schülerakten.

(5) Die in der Klasse tätigen Lehrkräfte unterstützen den Klassenleiter bei der Erfüllung seiner Aufgaben.

(6) Soweit der Unterricht in Kursen erteilt wird und eine Lehrkraft als Kursleiter bestimmt worden ist, gelten für diesen die Absätze 1 bis 5 sinngemäß.

§ 7 Schwerbehinderte Lehrkräfte

1Bei der Organisation des Unterrichts und sonstiger schulischer Veranstaltungen sowie bei der Zuweisung besonderer Aufgaben ist die besondere Stellung der Lehrkräfte mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 % sowie der Lehrkräfte, die schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind, zu berücksichtigen, soweit dies ein ordnungsgemäßer Schulbetrieb zulässt. 2Das gilt vor allem bei der Gestaltung des Stundenplans, bei der Zuweisung von zusätzlichen Vertretungsstunden oder bei der Einteilung der Aufsicht in den Pausen, für Schülerwanderungen und -fahrten. 3Die für die einzelnen Schularten geregelten Ermäßigungen der Unterrichtspflichtzeit sind zu beachten.

2. Teil: Allgemeine Bestimmungen

2. Teil: Allgemeine Bestimmungen

§ 8 Allgemeine Dienstpflichten der Lehrkraft

(1) 1Die Verantwortung der Lehrkraft umfasst den erzieherischen Einsatz auch außerhalb des Unterrichts. 2Insbesondere ist auch mit anderen Lehr- und Fachkräften, die an der Erziehung, der Ausbildung und der Förderung der Schülerinnen, Schüler und Studierenden beteiligt sind, zusammen zu arbeiten. 3Die Lehrkraft sucht die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten der Schülerinnen, Schüler und Studierenden. 4Bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften soll die verminderte Unterrichtspflichtzeit beim Heranziehen zu Unterrichtsvertretungen und außerunterrichtlichen Verpflichtungen berücksichtigt werden, soweit dies mit pädagogischen Erfordernissen vereinbar ist, die ordnungsgemäße Erledigung der Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt wird und schulrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

(2) Die Lehrkräfte sind verpflichtet, sich selbst fortzubilden und an Fortbildungsveranstaltungen auch während der Ferien teilzunehmen.

(3) 1Die Lehrkraft hat ihre Unterrichtszeiten einzuhalten. 2Sie ist verpflichtet, auch außerhalb ihres planmäßigen Unterrichts, zur Übernahme von Vertretungen und - unbeschadet ihres Urlaubsanspruchs - in den Ferien aus dienstlichen Gründen in zumutbarem Umfang zur Verfügung zu stehen. 3Die Anwesenheit in der Schule kann angeordnet werden; darüber sind die Lehrkräfte frühzeitig zu informieren. 4Die Lehrkraft stellt ihre Erreichbarkeit mindestens dadurch sicher, dass sie der Schule Anschrift und Telefonnummer hinterlässt; der Schulträger kann darüber hinausgehende Anordnungen treffen. 5Zur Wahrnehmung des Bildungs- und Erziehungsauftrags der Schule hat die Lehrkraft über den planmäßigen Unterricht und die damit in Zusammenhang stehenden dienstlichen Verpflichtungen hinaus in angemessenem Umfang außerunterrichtliche Aufgaben wahrzunehmen. 6Neben den Verpflichtungen aus § 4 Abs. 1 gehören dazu insbesondere die Vorbereitung des neuen Schuljahres, die Erledigung von Verwaltungsgeschäften, die Aufsichtsführung, die Teilnahme an dienstlichen Besprechungen, an Veranstaltungen für die Erziehungsberechtigten, an Sprechstunden oder Sprechtagen für die Ausbildenden, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter der Beschäftigungsbetriebe, die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsveranstaltungen, die Mitwirkung an der Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte und Praktikanten sowie an Sozial-, Betriebs- und anderen Praktika, die Weiterentwicklung und Sicherung der fachlichen und pädagogischen Qualität der Schule und der Einrichtung, die Planung, Durchführung und Evaluation von Maßnahmen im Rahmen der inneren Schulentwicklung, die ständige Weiterentwicklung der Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten sowie des Kontakts zu den Ausbildenden, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern der Beschäftigungsbetriebe, die Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern und die Gestaltung des Schullebens.

(4) 1Bei Bedarf kann die Lehrkraft auch für den Unterricht in Fächern eingesetzt werden, für die sie keine Prüfung abgelegt hat. 2Dieser fachfremde Unterricht wird - was Fachkenntnisse und Fachdidaktik betrifft - bei der Beurteilung der Lehrkraft nicht zu deren Nachteil herangezogen.

(5) Durch Anordnung des Schulträgers kann eine Lehrkraft nach Maßgabe des Arbeitsvertrags oder der Zuordnung verpflichtet werden, an mehreren Schulen Unterricht zu erteilen.

(6) Die Lehrkräfte sind verpflichtet, im Rahmen der Zuständigkeit der Schule, an der sie tätig sind, Hausunterricht zu erteilen (§ 4 der Verordnung über den Hausunterricht vom 29. August 1989, GVBI S. 455, ber. S. 702).

(7) Lehrkräfte der Förderschulen sind verpflichtet, die Aufgaben der Förderschulen in allen in Art. 19 Abs. 2 BayEUG genannten Tätigkeitsbereichen wahrzunehmen.

(8) Für das Rauchen und den Konsum alkoholischer Getränke in der Schule und auf dem Schulgelände und bei außerunterrichtlichen schulischen Veranstaltungen gelten die vom Schulträger im Rahmen der rechtlichen Vorgaben getroffenen Regelungen.

§ 9 Arbeitszeit

Für die Arbeits- und Unterrichtspflichtzeit gelten die jeweiligen arbeits- bzw. dienstrechtlichen Regelungen des Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses.

§ 10 Fernbleiben vom Dienst aus zwingenden Gründen

(1) 1Ist die Lehrkraft wegen Krankheit dienstunfähig, so hat sie dies und die voraussichtliche Dauer ihres Fernbleibens vom Dienst der Schulleiterin oder dem Schulleiter unverzüglich anzuzeigen; die Lehrkräfte sind zur Anzeige der Arbeitsunfähigkeit auch in den Schulferien verpflichtet. 2In gleicher Weise ist die Beendigung des Fernbleibens anzuzeigen. 3Dauert die Erkrankung länger als drei Kalendertage, so hat die Lehrkraft spätestens am vierten Kalendertag, auf Verlangen der Schulleiterin oder des Schulleiters auch früher, ein ärztliches Zeugnis vorzulegen; dauert die Erkrankung länger als sechs Wochen, so hat sie dies unter Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses über die Schule dem Schulträger, bei Beamten und Beschäftigten des öffentlichen Dienstes auch dem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn, anzuzeigen. 4Auf Anordnung der Schulleiterin oder des Schulleiters bzw. des zuständigen Dienstvorgesetzten oder des Schulträgers ist entsprechend den jeweiligen arbeits- bzw. dienstrechtlichen Regelungen ein ärztliches Zeugnis über die Arbeits- bzw. Dienstfähigkeit beizubringen. 5Will die Lehrkraft während ihrer Krankheit ihren Wohnort verlassen, so hat sie dies vorher der Schulleiterin oder dem Schulleiter anzuzeigen und ihren Aufenthaltsort anzugeben.

(2) Absatz 1 Sätze 1 und 2 gelten entsprechend bei Fernbleiben aus anderen zwingenden Gründen.

§ 11 Urlaub

Für den Erholungsurlaub, die Elternzeit, den Urlaub in anderen Fällen und die Dienstbefreiung gelten die jeweiligen arbeits- bzw. dienstrechtlichen Regelungen des Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses.

§ 12 Nebentätigkeit

(1) 1Jede auf Erwerb oder Gewinn ausgerichtete Nebentätigkeit einer Lehrkraft ist dem Inhalt, dem zeitlichen Umfang sowie der beabsichtigten Dauer nach vor ihrer Aufnahme dem Schulträger schriftlich anzuzeigen. 2Auch wesentliche Änderungen sind anzuzeigen.

(2) 1Eine Nebentätigkeit ist unzulässig, wenn dadurch die Arbeitskraft der Lehrkraft oder berechtigte Interessen der Schule oder des Schulträgers erheblich beeinträchtigt werden. 2In diesem Fall kann der Schulträger eine Nebentätigkeit untersagen bzw. Einschränkungen für die Nebentätigkeit anordnen.

(3) Im Übrigen gelten die jeweiligen arbeits- bzw. dienstrechtlichen Regelungen des Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses.

§ 13 Verschwiegenheitspflicht und Auskunftserteilung

(1) 1Die Lehrkraft hat, auch nach Beendigung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses, über die ihr bei ihrer dienstlichen Tätigkeit bekannt gewordenen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu wahren. 2Dies

gilt nicht für Mitteilungen im dienstlichen Verkehr oder über Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. 3Spannungen und Gegensätze innerhalb der Schule bzw. des Schulträgers oder zwischen diesen erfordern vertrauliche Behandlung.

(2) 1Den Schülerinnen, Schülern und Studierenden ist regelmäßig Auskunft über ihren Leistungsstand zu geben. 2Bis zur endgültigen Festlegung des Zeugnisses nach den für die einzelnen Schularten geltenden Bestimmungen dürfen Schülerinnen, Schüler und Studierenden oder Erziehungsberechtigten aber keine Auskünfte über das Vorrücken oder über Zeugnisnoten erteilt werden. 3§ 6 Abs. 3 bleibt unberührt.

(3) Auskünfte an Presse, Rundfunk und Fernsehen erteilt nur die Schulleiterin oder der Schulleiter oder die von ihr oder ihm beauftragte Lehrkraft, soweit sich nicht der Schulträger allgemein oder für den Einzelfall die Erteilung solcher Auskünfte vorbehalten hat.

(4) 1Auskünfte über Schülerinnen, Schüler und Studierende werden grundsätzlich nur an die Erziehungsberechtigten bzw. bei Volljährigen an diese selbst gegeben. 2Art. 88a BayEUG gilt entsprechend. 3Im Schulvertrag können weitere Regelungen über Auskünfte an frühere Erziehungsberechtigte getroffen werden. 4Die Weitergabe von Informationen an Dritte durch die Schule oder den Schulträger bedarf der Zustimmung der Erziehungsberechtigten oder des Volljährigen. 5Die Kirchliche Datenschutzordnung (KDO) und die Ausführungsvorschriften dazu sind zu beachten.

§ 14 Dienstweg

(1) Die Lehrkraft hat in dienstlichen Angelegenheiten den Weg über die Schulleiterin oder den Schulleiter (Dienstweg) einzuhalten.

(2) 1Die Lehrkraft kann sich an ihren Vorgesetzten oder Dienstvorgesetzten an der Schule mit der Bitte um Rat, Auskunft und Hilfe wenden. 2Vorsprachen und Anfragen in dienstlichen Angelegenheiten beim Schulträger sollen der Schulleiterin oder dem Schulleiter vorher angezeigt werden. 3Vorsprachen und Anfragen bei staatlichen Aufsichtsbehörden bzw. dem Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus oder dem Katholischen Schulwerk in Bayern sind in dienstlichen Angelegenheiten der Schulleiterin oder dem Schulleiter und dem Schulträger vorbehalten.

(3) Beschwerden gegen den unmittelbaren Vorgesetzten können beim Schulträger, gegen Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern beim Katholischen Schulwerk in Bayern unmittelbar eingereicht werden.

§ 15 Unzulässige Tätigkeiten an der Schule

1Parteipolitische Betätigung in Wort und Schrift ist im Unterricht und im schulischen Bereich unzulässig. 2Parteipolitische Abzeichen dürfen im Dienst nicht getragen werden. 3Im übrigen gelten Art. 62 - 64 BayBG auch für Lehrkräfte als Beschäftigte entsprechend. 4Davon abweichende Regelungen obliegen dem Schulträger.

§ 16 Geltung der Schulordnung, sonstiger öffentlich-rechtlicher Vorschriften und schulträgerspezifischer Regelungen

(1) 1Die staatliche Schulordnung findet nach Maßgabe des Schulträgers entsprechend Anwendung, soweit nicht eigene Schulordnungen erlassen wurden bzw. abweichende Regelungen vom Schulträger verfügt wurden. 2Im Übrigen gilt bei staatlich anerkannten Ersatzschulen die staatliche Schulordnung

bei der Aufnahme, dem Vorrücken und beim Schulwechsel von Schülerinnen, Schülern und Studierenden sowie bei der Abhaltung von Prüfungen. 3Bei staatlichen Regelungen für den Schulbereich prüft der Schulträger, ob diese unter Berücksichtigung der Privatschulfreiheit auf die Schule entsprechende Anwendung finden.

(2) 1Über die Weitergabe, Verteilung und Bekanntgabe von Druckschriften und Informationsmaterial an Lehrkräfte in der Schulanlage entscheidet die Schulleiterin oder der Schulleiter. 2Über politische und kommerzielle Werbung an der Schule entscheidet der Schulträger im Benehmen mit der Schulleiterin oder dem Schulleiter.

§ 17 Hausrecht

1Die Schulleiterin oder der Schulleiter übt das Hausrecht in der Schulanlage im Auftrag des Schulträgers aus. 2Unbeschadet dieses Rechts der Schulleiterin oder des Schulleiters hat die Lehrkraft in ihrem jeweiligen Unterrichtsraum das Hausrecht.

3. Teil: Die Lehrkraft im Kollegium

3. Teil: Die Lehrkraft im Kollegium

§ 18 Lehrerkonferenz

(1)1Die Aufgabe der Schule erfordert das vertrauensvolle und kollegiale Zusammenwirken aller Lehrkräfte. 2Für die Lehrerkonferenz gelten im Rahmen von § 16 Abs. 1 die Vorschriften des Art. 58 BayEUG und der Schulordnungen. 3Der Schulträger kann an den Lehrerkonferenzen teilnehmen.

§ 19 Klassenkonferenz

(1) Die Klassenkonferenz hat im Rahmen von § 16 Abs. 1 unbeschadet von Art. 53 Abs. 4 BayEUG und ihren Aufgaben nach den Schulordnungen auch den Zweck, die enge Zusammenarbeit und die gegenseitige Verständigung der in der Klasse tätigen Lehrkräfte zu fördern und die Anforderungen an die Schülerinnen, Schüler und Studierende abzustimmen.

(2) 1Die Schulleiterin oder der Schulleiter beruft die Klassenkonferenz bei Bedarf ein und führt den Vorsitz. 2Sie oder er kann sich durch einen Stellvertreter oder gemäß Art. 53 Abs. 4 Satz 3 BayEUG durch eine andere beauftragte Lehrkraft vertreten lassen. 3Soweit nicht die Schulordnungen im Rahmen von § 16 Abs. 1 Bestimmungen über die Teilnahmepflicht enthalten, kann die Schulleiterin oder der Schulleiter alle in der Klasse tätigen Lehrkräfte zur Teilnahme an der Klassenkonferenz verpflichten; § 1 Abs. 3 Satz 2 bleibt unberührt. 4Klassenkonferenzen finden in der Regel außerhalb der regelmäßigen Unterrichtszeit statt.

(3) 1Ebenso können Klassenkonferenzen einer oder mehrerer Jahrgangsstufen gemeinsam abgehalten werden, soweit es sich nicht um die Erfüllung von Aufgaben nach Art. 53 Abs. 4 BayEUG handelt. 2 Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend.

(4) 1Wenn der Unterricht nicht in Klassen erfolgt, können anstelle der Klassenkonferenzen Kursbesprechungen abgehalten werden. 2Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend.

§ 20 Fachliche Zusammenarbeit, Fortbildung

(1) 1Die Schulleiterin oder der Schulleiter kann auch für Zeiten außerhalb der regelmäßigen Unterrichtszeit die Lehrkräfte aller oder einzelner Jahrgangsstufen, der einzelnen Unterrichtsfächer oder der Fächergruppen zu Fachsitzungen einberufen, in denen insbesondere Fragen der Didaktik und der Lehrpläne, der Einführung neuer Lehr- und Lernmittel, der Verteilung des Unterrichtsstoffes auf das Schuljahr sowie der fächerübergreifenden Zusammenarbeit und der Schulentwicklung besprochen werden. 2Außerdem dienen die Fachsitzungen der pädagogischen und fachlichen Fortbildung. 3Die Zuständigkeit der Lehrerkonferenz bleibt unberührt. 4Die Schulleiterin oder der Schulleiter kann die Leitung der Sitzung dem ständigen Vertreter oder einer der beteiligten Lehrkräfte, gegebenenfalls dem Fachbetreuer, übertragen.

(2) Über die Fertigung von Niederschriften über Fachsitzungen entscheidet die Schulleiterin oder der Schulleiter.

§ 21 Fachbetreuung

(1) Soweit Fachbetreuer bestellt sind, unterstützen sie die Schulleiterin oder den Schulleiter in fachlichen Fragen, insbesondere bei der Koordinierung des Unterrichts.

© ABD , Erstellt am 23.08.2012

(2) 1Der Fachbetreuer berät die Lehrkräfte in fachlicher Hinsicht, bespricht mit ihnen didaktische Fragen und unterstützt die Schulleiterin oder den Schulleiter bei der Überprüfung von Leistungsnachweisen auf Angemessenheit und Benotung. 2Fachbetreuung darf nicht dazu führen, dass die Lehrkraft in der Freiheit ihrer Unterrichtsgestaltung unnötig eingeengt wird. 3Die Verantwortung der Lehrkraft wird durch die Tätigkeit des Fachbetreuers nicht aufgehoben.

(3) 1Der Fachbetreuer übt nicht die Tätigkeit eines Vorgesetzten, sondern die eines Beraters aus. 2 Seine Aufgaben schließen keine Aufsichtsbefugnis über die Unterrichtsführung der Lehrkräfte und kein Weisungsrecht ein. 3Ein Besuch von Unterrichtsstunden durch den Fachbetreuer erfolgt nur auf Anordnung der Schulleiterin oder des Schulleiters. 4Für die Beurteilung der rein fachlichen Leistungen einer Lehrkraft kann die Schulleiterin oder der Schulleiter die Ansicht des Fachbetreuers verwerten; die Verantwortung für die Beurteilung trägt die Schulleiterin oder der Schulleiter.

(4) Der Schulträger kann dem Fachbetreuer im Rahmen der rechtlichen Vorgaben weitere Aufgaben und Befugnisse übertragen.

(5) Die Regelungen für Fachbetreuer gelten entsprechend für Stufenleiter an Förderschulen.

III. Abschnitt: Schulleitung

III. Abschnitt Schulleitung

§ 22 Stellung und allgemeine Aufgaben der Schulleiterin oder des Schulleiters

(1) 1Die Schulleiterin oder der Schulleiter führt die Schule nach den gesetzlichen Vorgaben, der Grundordnung für die katholischen Schulen in Bayern sowie den Maßgaben und Weisungen des Schulträgers. 2Schulleiterin oder Schulleiter sind unmittelbare Vorgesetzte der Lehrkräfte und des sonstigen Personals der Schule und üben das Weisungsrecht im Auftrag des Schulträgers aus. 3Die Dienstherrnsatzung des Katholischen Schulwerks in Bayern bleibt davon unberührt. 4Soweit nicht anderweitige Zuständigkeitsregelungen bestehen, gehören auch die Behandlung von Beschwerden, die Ausübung arbeitsrechtlicher Befugnisse wie Rügen, Abmahnung oder Kündigung, die Gewährung von Urlaub, die Genehmigung von Dienstreisen und die Erstellung der dienstlichen Beurteilung zu den Aufgaben der Schulleiterin oder des Schulleiters. 5Die Schulleiterin oder der Schulleiter handeln als Vertreterin oder Vertreter des Schulträgers. 6Soweit es im Einzelfall erforderlich ist, machen sie dies kenntlich. 7Dasselbe gilt, wenn die Schulleiterin oder der Schulleiter nicht als Vertreterin oder Vertreter des Schulträgers handeln.

(2) 1Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist nur als Beamtin oder Beamter des Katholischen Schulwerks in Bayern Dienstvorgesetzter der an der Schule tätigen Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. 2Der Schulleiterin oder dem Schulleiter, die zur Dienstleistung seitens des Freistaates Bayern dem Schulträger zugeordnet sind, können Befugnisse der Dienstaufsicht über die staatlichen Lehrkräfte übertragen werden.

(3) 1Die Schulleiterin oder der Schulleiter wirkt bei der Auswahl der Lehrkräfte und des sonstigen Personals mit. 2Sie oder er sorgt für die Teilnahme der Lehrkräfte an Fortbildungsveranstaltungen.

(4) Die Schulleiterin oder der Schulleiter sorgt in Erfüllung der durch Art. 57 Abs. 2 BayEUG und die jeweilige Schulordnung zugewiesenen Aufgaben sowie der arbeits- oder dienstrechtlichen Verpflichtungen dafür, dass der nach der Grundordnung für die katholischen Schulen in Bayern sowie nach den Vorgaben und Weisungen des Schulträgers, in den Lehrplänen und sonstigen amtlichen Richtlinien gegebene Auftrag der Schule erfüllt, der Unterricht ordnungsgemäß erteilt, die Arbeit der einzelnen Lehrkräfte aufeinander abgestimmt wird und die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, insbesondere das Bayerische Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen und die jeweilige Schulordnung, soweit sie für die Schule verpflichtend sind, und diese Dienstordnung beachtet werden.

(5) 1Zu der Vertretung der Schule durch die Schulleiterin oder den Schulleiter nach außen (Art. 57 Abs. 3 BayEUG) gehört insbesondere die Vertretung gegenüber den Erziehungsberechtigten, dem Katholischen Schulwerk in Bayern, den Ausbildenden, den Arbeitgebern, den Aufsichtsbehörden und sonstigen Stellen. 2Der Schulträger kann sich allgemein oder für den Einzelfall sowie für bestimmte Aufgaben die Vertretung der Schule nach außen vorbehalten. 3Die Schulleiterin oder der Schulleiter spricht für die Schule beim Schulträger.

§ 23 Stellvertretung

(1) In der Regel wird durch den Schulträger für jede Schule ein ständiger Vertreter der Schulleiterin oder des Schulleiters bestellt.

(2) 1Bei Abwesenheit der Schulleiterin oder des Schulleiters von der Schule werden die Aufgaben und Befugnisse der Schulleitung vom ständigen Vertreter im erforderlichen Umfang wahrgenommen. 2

Die Schulleiterin oder der Schulleiter muss den ständigen Vertreter über alle bedeutsamen Vorgänge laufend unterrichten. 3Dem ständigen Vertreter und etwaigen weiteren Stellvertretern werden von der Schulleiterin oder dem Schulleiter bestimmte Aufgaben in angemessenem Umfang zur Erledigung übertragen.

(3) 1Soweit die Stellvertreter an der Wahrnehmung ihrer Aufgaben verhindert sind, übernimmt jeweils die dienstälteste Lehrkraft die Vertretungsaufgaben, wenn keine anderweitige Regelung getroffen ist. 2 Für die Zeit der Ferien oder in außergewöhnlichen Fällen kann die Schulleiterin oder der Schulleiter im Bedarfsfall andere Lehrkräfte mit der Vertretung beauftragen. 3Zur Übernahme der Vertretung ist jede Lehrkraft verpflichtet.

§ 24 Anwesenheit der Schulleiterin oder des Schulleiters

(1) 1Die Wahrnehmung der Geschäfte der Schulleitung muss während des gesamten Schuljahres einschließlich der Ferien gewährleistet sein. 2Von Dienstzeiten ausgenommen sind der Erholungsurlaub der Schulleiterin oder des Schulleiters. 3Die Schulleiterin oder der Schulleiter muss in der Regel während der Dienstzeit in der Schule anwesend sein. 4Der Schulträger kann im Rahmen der rechtlichen Vorgaben nähere Regelungen insbesondere zur Wahrnehmung der Geschäfte während der Ferien, zur Dauer und Lage der täglichen Dienstzeit und zur Anwesenheit während der Unterrichtszeit treffen.

(2) 1Die Schulleiterin oder der Schulleiter zeigt seinen Erholungsurlaub unter Benennung des Vertreters dem Schulträger an. 2Der Erholungsurlaub der Schulleiterin oder des Schulleiters außerhalb der Ferien bedarf der Einwilligung des Schulträgers, bei Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern auch des Katholischen Schulwerks in Bayerns.

(3) Erkrankungen von mehr als drei Kalendertagen und die Wiederaufnahme des Dienstes der Schulleiterin oder des Schulleiters und im Vertretungsfall die des Vertreters sind dem Schulträger, bei Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern auch dem Katholischen Schulwerk in Bayern anzuzeigen.

§ 25 Einzelne Aufgaben der Schulleiterin oder des Schulleiters

(1) 1Die Schulleiterin oder der Schulleiter leitet die Aufnahme der Schülerinnen, Schüler und Studierenden, regelt ihre Zuteilung zu Klassen und Gruppen,, sowie die Verteilung der Unterrichtsräume und verteilt den Unterricht und die sonstigen dienstlichen Aufgaben auf die Lehrkräfte, jeweils nach Maßgabe der bestehenden Vorschriften und der Vorgaben des Schulträgers. 2 Dabei sowie bei der Bestellung der Klassenleiter sollen die besonderen Gegebenheiten der Klasse und die fachliche und persönliche Eignung der Lehrkräfte sowie deren weitere Dienstaufgaben berücksichtigt werden. 3Das Dienstalter und die Besonderheiten der Ausbildung sind zu beachten, begründen aber ebenso wenig Vorrechte wie eine etwaige Teilzeitbeschäftigung. 4Die Schulleiterin oder der Schulleiter achtet auf eine möglichst gleichmäßige Belastung der Lehrkräfte, auch hinsichtlich ihrer außerunterrichtlichen Aufgaben und schulischer Veranstaltungen. 5Begründeten Wünschen der Lehrkräfte bezüglich ihres Einsatzes soll im Rahmen des Möglichen Rechnung getragen werden. 6Die Belange schwerbehinderter Lehrkräfte hat die Schulleiterin oder der Schulleiter zu beachten (§ 7). 7Die Lehrkraft hat jedoch insbesondere keinen Anspruch auf den Unterricht in bestimmten Klassen oder Gruppen oder zu bestimmten Zeiten oder auf einen unterrichtsfreien Tag im Stundenplan.

(2) 1Über die in der Dienstordnung und in den Schulordnungen geregelten Fälle hinaus kann die Schulleiterin oder der Schulleiter das Kollegium oder Teile des Kollegiums aus besonderen Gründen auch kurzfristig zu Dienstbesprechungen einberufen. 2Die in den Schulordnungen geregelten Zuständigkeiten der Lehrerkonferenz bleiben davon unberührt. 3Insbesondere können bei diesen Dienstbesprechungen keine Beschlüsse gefasst werden, die der Lehrerkonferenz vorbehalten sind.

(3) 1Die Schulleiterin oder der Schulleiter informiert sich über das Unterrichtsgeschehen auch durch Besuch des Unterrichts. 2Sie oder er achtet unter anderem darauf, dass die Anforderungen in den einzelnen Fächern das rechte Maß einhalten. 3Die Beobachtungen werden mit der mit der Lehrkraft besprochen.

(4) Die Führung von Mitarbeitergesprächen durch die Schulleiterin oder den Schulleiter richtet sich nach den jeweiligen arbeits- bzw. dienstrechtlichen Regelungen.

(5) 1Die Schulleiterin oder der Schulleiter sorgt für eine gleichmäßige Verteilung der schriftlichen Aufgaben über das ganze Schuljahr sowie für die Angemessenheit der Aufgabenstellung und der Benotung durch die Lehrkräfte. 2Hält die Schulleiterin oder der Schulleiter die Änderung einer Note für erforderlich, ohne ein Einverständnis mit der Lehrkraft hierüber erzielen zu können, so entscheidet die Lehrerkonferenz. 3Stellt sie oder er nach Rücksprache mit der Lehrkraft und gegebenenfalls mit dem Fachbetreuer der Schule fest, dass die Anforderungen in einer Schulaufgabe, Klausur, Kurzarbeit, Probearbeit, Stegreifaufgabe oder einem anderen schriftlichen Leistungsnachweis für die Jahrgangsstufe nicht angemessen waren oder der Lehrstoff nicht genügend vorbereitet war, so kann die Aufgabe für ungültig erklärt und die Anfertigung einer neuen angeordnet werden.

(6) 1Die Schulleiterin oder der Schulleiter unterrichtet die Lehrkräfte über Regelungen und Weisungen des Schulträgers, Anordnungen der Schulaufsichtsbehörden nach Art. 113 BayEUG, Mitteilungen des Katholischen Schulwerks in Bayern oder des Landes-Caritasverbandes und im Rahmen der bestehenden Vorschriften über alle wesentlichen Angelegenheiten der Schule. 2Für die Unterrichtung des Elternbeirats gilt die an der Schule bestehende Regelung der Elternmitwirkung. 3Die Schulleiterin oder der Schulleiter sorgt für eine sachlich fundierte Erörterung pädagogischer und fachlicher Fragen in den Konferenzen, damit neue Erkenntnisse in Pädagogik, Didaktik und Fachwissenschaften in die Arbeit der Schule einbezogen werden. 4Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist verantwortlich für die Schulentwicklung. 5Die Schulleiterin oder der Schulleiter achtet in den Konferenzen darauf, dass die umfassende religiöse Erziehung als Prinzip des Unterrichts und der Gestaltung des Schullebens Berücksichtigung findet.

(7) 1Die Schulleiterin oder der Schulleiter überwacht die Ordnungsmaßnahmen. 2Näheres kann eine an der Schule bestehende Regelung über Ordnungsmaßnahmen bestimmen. 3Im Übrigen werden der Schulleiterin oder dem Schulleiter die schriftlichen Mitteilungen an die Erziehungsberechtigten, gegebenenfalls an die Ausbildenden oder Arbeitgeber, über Ordnungsmaßnahmen vor Auslauf vorgelegt.

(8) 1Die Schulleiterin oder der Schulleiter hat für eine ordnungsgemäße Aufbewahrung der Akten, insbesondere für eine sichere Aufbewahrung von Prüfungsaufgaben, schutzwürdigen Formularen und ähnlichen Schriftstücken zu sorgen. 2Soweit in der Schulanlage eine sichere Aufbewahrung nicht möglich ist, hat sie oder er sich an den Schulträger zu wenden.

(9) Die Schulleiterin oder der Schulleiter arbeitet als Vertreterin oder Vertreter des Schulträgers mit der Mitarbeitervertretung vertrauensvoll zusammen.

(10) 1Die Schulleiterin oder der Schulleiter informiert den Schulträger unverzüglich über alle die Schule betreffenden wesentlichen Vorgänge. 2Dazu gehören insbesondere Probleme bei der Aufnahme

von Schülerinnen, Schülern und Studierenden oder der Beendigung des Schulverhältnisses sowie solche Ereignisse, die für Rundfunk, Fernsehen oder Presse interessant sind, schwerwiegende Probleme mit Lehrkräften oder Erziehungsberechtigten, Informationen, die in den Medien über die Schule erscheinen sowie Besuche staatlicher Aufsichtsbeamter und Ergebnisse daraus. 3Die Schulleiterin oder der Schulleiter teilt Erkrankungen von Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern, die länger als sechs Wochen dauern, dem Katholischen Schulwerk in Bayern mit.

(11) 1Die Schulleiterin oder der Schulleiter stellt dem Schulträger auf dessen Anforderung schriftliche Unterlagen, insbesondere Protokolle über Lehrer- und Klassenkonferenzen, Fachsitzungen, Sitzungen der Schülermitverantwortung oder Elternmitwirkung zur Verfügung. 2Der Schulträger ist nach näherer Regelung durch den Schulträger von der Schulleiterin oder dem Schulleiter an schulischen Vorgängen zu beteiligen, z. B. bei bestimmten Ordnungsmaßnahmen oder im Bereich der Elternmitwirkung.

§ 26 Schulseelsorger

1Der Schulseelsorger ist in besonderer Weise für die religiöse Prägung der Schule verantwortlich. 2 Das gilt auch für andere Mitarbeiter in der Schulpastoral.

IV. Abschnitt: Schulträger

IV. Abschnitt Schulträger

§ 27 Schulträger

(1) Schulträger ist die (Erz-)Diözese, das Ordensinstitut oder die sonstige juristische Person des öffentlichen oder privaten Rechts, von der die Schule als katholische Schule gemäß Canon 803 des Codex des kirchlichen Rechtes in eigener Verantwortung betrieben wird.

(2) 1Der Schulträger hat die Verantwortung für die Verwirklichung der Ziele der Schule und schafft hierfür die notwendigen Voraussetzungen. 2Der Schulträger benennt eine Person als Vorgesetzten der Schulleiterin oder des Schulleiters.

(3) 1Der Schulträger nimmt seine Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitern an der Schule wahr und unterstützt die Schulleiterin oder den Schulleiter bei der Erfüllung von deren Aufgaben. 2Er kann an Lehrerkonferenzen, Sitzungen der Elternmitwirkung und ähnlichen Veranstaltungen teilnehmen sowie jederzeit den Unterricht besuchen.

(4) 1Der Schulträger ist gegenüber der Schulleiterin oder dem Schulleiter vorbehaltlich der Befugnisse des Katholischen Schulwerks in Bayern oder eines anderen Dienstherrn weisungsberechtigt. 2Kommt die Schulleiterin oder der Schulleiter Weisungen des Schulträgers nicht nach, kann dieser die notwendigen Maßnahmen selbst vornehmen. 3Die Schulleiterin oder der Schulleiter erstellt nach näherer Anweisung durch den Schulträger den Haushaltsplan.

V. Abschnitt: Schulverwaltung

V. Abschnitt Schulverwaltung

§ 28 Verwaltung des Schulvermögens und Sicherheitsvorkehrungen

(1) 1Die Schulleiterin oder der Schulleiter verwaltet für den Schulträger und nach dessen Richtlinien oder Weisungen die Schulanlage und die zur Verfügung gestellten beweglichen Sachen. 2Die Schulanlage bedarf dauernder Überwachung in baulicher Hinsicht. 3Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist darum besorgt, dass ihr oder ihm die Lehrkräfte sowie das Verwaltungs- und Hauspersonal über Mängel und Schäden unverzüglich berichten. 4Alle bedeutsam erscheinenden Mängel und Schäden, die nicht vom Hauspersonal behoben werden können, teilt die Schulleiterin oder der Schulleiter unverzüglich dem Schulträger mit.

(2) Der Schulträger kann die Bewirtschaftung der für den Schulaufwand bereitgestellten Haushaltsmittel ganz oder teilweise der Schulleiterin oder dem Schulleiter oder nach deren Vorschlag einer anderen Lehrkraft übertragen.

(3) 1Nach § 22 Abs. 1 des Sozialgesetzbuches (SGB) VII ist an jeder Schule von der Schulleiterin oder dem Schulleiter eine geeignete Person zum Sicherheitsbeauftragten zu bestellen. 2Im Übrigen gilt die Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus, Sicherheit in der Schule und gesetzliche Schülerunfallversicherung vom 11. Dezember 2002 Nr. III/1-54361-6/101 826, in der jeweils gültigen Fassung entsprechend. 3Die Schulleiterin oder der Schulleiter hat für den Fall des Feueralarms und ähnliche Geschehnisse durch eine Regelung (Notfall-Ordnung) und entsprechende Übungen Vorsorge zu treffen. 4Es ist sicherzustellen, dass auch bei einem Feueralarm während der Pause unverzüglich festgestellt werden kann, wie viele Schülerinnen, Schüler und Studierende in ihrer Klasse anwesend waren, ebenso ist zu regeln, wer die Klasse zum Sammelpunkt führt

(4) 1Über die Verwendung des Schulträgervermögens für schulfremde Zwecke, z. B. die Vermietung von Sporthallen entscheidet unter Wahrung der schulischen Belange der Schulträger. 2Beim Abschluss einschlägiger Vereinbarungen wirkt die Schulleiterin oder der Schulleiter darauf hin, dass dabei eine Schadenshaftung des Schulträgers, der Lehrkräfte und sonstiger Bediensteten ausgeschlossen ist.

§ 29 Ärztliche und hygienische Betreuung

1Die hygienischen Verhältnisse überwacht die Schulleiterin oder der Schulleiter zusammen mit dem Gesundheitsamt. 2Die Schulleiterin oder der Schulleiter wendet sich erforderlichenfalls an das zuständige Gesundheitsamt, soweit dieses die gesundheitliche Betreuung der Schülerinnen, Schüler und Studierenden unmittelbar wahrnimmt.

§ 30 Personal

Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist in Erfüllung der Aufgaben bei der Verwaltung des Schulvermögens sowie in schulischen Angelegenheiten im Benehmen mit dem Schulträger dem Verwaltungs- und Hauspersonal gegenüber weisungsberechtigt.

§ 31 Dienstsiegel

(1) Juristische Personen des öffentlichen Rechts als Schulträger führen ein Dienstsiegel.

(2) 1Das Dienstsiegel ist sicher aufzubewahren und vor Missbrauch und Verlust zu schützen. 2Sein Gebrauch und seine Aufbewahrung sind von der Schulleiterin oder dem Schulleiter zu überwachen.

(3) 1Die Zeugnisse sind, soweit dies in den Schulordnungen vorgesehen ist, mit dem Dienstsiegel von Hand zu versehen.
2Im übrigen darf das Dienstsiegel nur verwendet werden,
1. in gesetzlich vorgeschriebenen Fällen,
2. wenn an die Form und Beweiskraft des Dokuments besondere Anforderungen zu stellen sind (z. B. Urkunden, Ausweise).

§ 32 Besondere Vorkommnisse

1Bei Vorkommnissen von besonderer Bedeutung für die Schule, insbesondere während des Unterrichts, im Schulbereich oder bei außerschulischen Veranstaltungen, wie Straftaten oder deren Verdacht, Bränden, großen Wasserschäden, Einbrüchen im Schulhaus, schweren Unfällen und Bombenfunden ist dem Schulträger unverzüglich zu berichten. 2Dienstunfälle von Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern teilt die Schulleiterin oder der Schulleiter auch dem Katholischen Schulwerk in Bayern mit. 3Satz 2 gilt entsprechend für hinreichende Anhaltspunkte von Dienstpflichtverletzungen.

§ 33 Forderungen gegen den Schulträger

Werden bei der Schule Forderungen gegen den Schulträger (z. B. auf Schadensersatz) geltend gemacht, die aus Erklärungen, Handlungen oder Unterlassungen der Schule oder von Beschäftigten der Schule hergeleitet werden, so setzt sich die Schulleiterin oder der Schulleiter unverzüglich mit dem Schulträger in Verbindung.

VI. Abschnitt: Schulaufsicht

VI. Abschnitt Schulaufsicht

§ 34 Kirchliche Schulaufsicht

Katholische Schulen in freier Trägerschaft unterliegen gemäß Canon 806 § 1 des Codex des kirchlichen Rechts dem Aufsichts- und Visitationsrecht des Diözesanbischofs.

§ 35 Staatliche Schulaufsicht

1Katholische Schulen in freier Trägerschaft nehmen die durch Art. 7 Grundgesetz und Art. 134 der Bayerischen Verfassung garantierte Privatschulfreiheit für sich in Anspruch. 2Die Schulleiterin oder der Schulleiter achtet gegenüber der staatlichen Schulaufsicht auf die Wahrung der Freiheit in der Entscheidung über die besondere pädagogische oder religiöse Prägung der Schule, über Lehr- und Erziehungsmethoden, über Lehrstoff und Formen der Unterrichtsorganisation. 3Die Schulleiterin oder der Schulleiter kann im Einvernehmen mit dem Schulträger die staatliche Schulaufsicht zur Teilnahme an Konferenzen der Schule einladen.

§ 36 Jahresbericht und Meldungen an die Schulaufsicht

(1) 1Dem Schulträger steht es frei, an der Schule nach Maßgabe der Haushaltsmittel einen Jahresbericht erstellen zu lassen. 2Die Jahresberichte sind über den Schulträger an die Schulaufsicht weiterzuleiten.

(2) Die Angaben gegenüber der Schulaufsicht können sich auf die Zahl der Schülerinnen, Schüler und Studierenden und Lehrkräfte, die Stundentafeln, die Feriendaten, gegebenenfalls die Schulgeldhöhe und Stipendien beschränken.

VII. Abschnitt: Schlussvorschriften

VII. Abschnitt Schlussvorschriften

§ 37

1Auf diese Dienstordnung wird in den Arbeitsverträgen Bezug genommen. 2Sie wird dadurch zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses. 3Die Dienstordnung wird gegen Empfangsbestätigung ausgehändigt.

§ 38 In-Kraft-Treten

(1) Diese Dienstordnung tritt am 01.05.2008 in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt die Dienstordnung für Lehrer an katholischen Schulen in freier Trägerschaft in Bayern in der Fassung vom 01.05.2000 außer Kraft.

7. Diözesane Regelungen

Richtlinien für die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien)

I. Geltungsbereich

1Diese Richtlinien gelten für Praktikantinnen und Praktikanten, deren Rechtsverhältnisse nicht nach dem ABD oder einem anderen Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts geregelt sind und die in die Verwaltung oder den Betrieb eingegliedert sind. 2Das ist nur dann der Fall, wenn die Praktikantin/der Praktikant während der gesamten täglichen Arbeitszeit in der Einrichtung praktisch tätig ist. 3Gelegentliche, die praktische Tätigkeit begleitende Unterrichtsveranstaltungen sind unschädlich.

II. Praktikantenvergütung

1. Grundsätze

1Die nachfolgenden Höchstbeträge gelten für vollbeschäftigte Praktikantinnen und Praktikanten. 2Für teilzeitbeschäftigte Praktikantinnen und Praktikanten gilt § 24 Absatz 2 ABD Teil A, 1. entsprechend. 3Ist die Vergütung nicht für einen ganzen Monat zu zahlen, gilt § 18 Absatz 1 Satz 2 BBiG entsprechend.

2. Praktikantinnen und Praktikanten, die unter den Geltungsbereich des BBiG fallen

2.1 Begriffsbestimmungen

1Praktikantinnen und Praktikanten die unter den Geltungsbereich des BBiG fallen, sind nach § 26 BBiG Personen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne des BBiG handelt und ohne dass ein Arbeitsverhältnis besteht und das Praktikum nicht Bestandteil eines den Schulgesetzen der Länder unterliegenden Schulverhältnisses ist (Praktikanten als Schüler/Innen bzw. Studierende von Haupt-, Fach-, Berufsfach-, Fachober-, Fachhoch- und Hochschulen). 2Für Praktikantinnen und Praktikanten, die unter das BBiG fallen, gelten nach § 26 BBiG die Vorschriften der §§ 10 bis 23 und 25 dieses Gesetzes mit bestimmten Maßgaben.

2.2 Höhe der Vergütung

1Praktikantinnen und Praktikanten, die unter den Geltungsbereich des BBiG fallen, haben nach § 17 BBiG Anspruch auf eine angemessene Vergütung, die jeweils im Einzelnen zu vereinbaren ist. 2Bei den nachfolgend aufgeführten Praktika wird eine Vergütung in der angegebenen Höhe als angemessen angesehen. 3Bei sonstigen unter das BBiG fallenden Praktika kann die angemessene Vergütung in Anlehnung an diese Sätze festgelegt werden.

2.2.1 Vorpraktika

1Vorpraktika sind solche, die in Ausbildungs-, Studien- und Prüfungsordnungen oder ähnlichen Vorschriften als Zulassungsvoraussetzungen für den Beginn einer Schul-, Fachhochschul- oder Hochschulausbildung gefordert werden, oder solche, die auf Veranlassung der jeweiligen Ausbildungsstätte als Zulassungsvoraussetzung abgeleistet werden müssen, ohne dass die vorgenannten Voraussetzungen vorliegen.

2Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten können folgende Vergütung erhalten:

a) bis zum vollendeten 18. Lebensjahr
aa) höchstens 400,00 EURO monatlich,
bb) die jeweilige Ausbildungsvergütung für das erste bzw. zweite Ausbildungsjahr nach der Regelung über eine Vergütung für Auszubildende (§ 8 Absatz 1 ABD Teil E, 1.), wenn das Vorpraktikum länger als ein Jahr dauert,

b) nach vollendetem 18. Lebensjahr
aa) höchstens 450,00 EURO monatlich,
bb) die jeweilige Ausbildungsvergütung für das erste bzw. zweite Ausbildungsjahr nach der

Regelung über eine Vergütung für Auszubildende (§ 8 Absatz 1 ABD Teil E, 1.), wenn das Vorpraktikum länger als ein Jahr dauert.

1**2.2.2 Praktikanten im „Sozialpädagogischen Seminar“** nach Anlage 3 der Fachakademieordnung Sozialpädagogik (FakOSozPäd) erhalten
a) im ersten Ausbildungsjahr mindestens 50 % der Ausbildungsvergütung für das erste Ausbildungsjahr nach der Regelung über eine Vergütung für Auszubildende (§ 8 Absatz 1 ABD Teil E, 1.),
b) im zweiten Ausbildungsjahr mindestens 50 % der Ausbildungsvergütung für das zweite Ausbildungsjahr nach der Regelung über eine Vergütung für Auszubildende (§ 8 Absatz 1. ABD Teil E, 1.).
2Praktikanten, deren Ausbildungsdauer gemäß § 4 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 b) oder Satz 2 FakOSozPäd auf ein Jahr gekürzt wird, gelten als im 2. Ausbildungsjahr stehend.

2.2.3 Berufspraktika
Praktikantinnen und Praktikanten, die nach Abschluss der schulischen Ausbildung
a) für den Beruf der Haus- und Familienpflegerin/ des Haus- und Familienpflegers,
b) für den Beruf der Wirtschafterin/ des Wirtschafters
ein Berufspraktikum ableisten, kann eine Vergütung wie an Praktikantinnen und Praktikanten für den Beruf der Kinderpflegerin/ des Kinderpflegers,

c) für den Beruf der Altenpflegerin/ des Altenpflegers,
d) für den Beruf der hauswirtschaftlichen Betriebsleiterin/ des hauswirtschaftlichen Betriebsleiters
ein Berufspraktikum ableisten, kann eine Vergütung wie an Praktikantinnen und Praktikanten für den Beruf der Erzieherin/ des Erziehers und

e) für den Beruf der Psychagogin/ des Psychagogen
ein Berufspraktikum ableisten, kann eine Vergütung wie an Praktikantinnen und Praktikanten für den Beruf des Sozialarbeiters

nach der Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten (ABD Teil E, 2.) gewährt werden.

2.3 Fortzahlung der Vergütung

2.3.1 Urlaub
Es besteht ein Anspruch auf Gewährung von Urlaub nach den Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes bzw. ggf. nach den Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes unter Fortzahlung der Vergütung nach Ziffer II dieser Richtlinie.

2.3.2 Sonstige Fälle
Im Übrigen gilt § 19 Absatz 1 Nr. 2 BBiG entsprechend.

3. Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter den Geltungsbereich des BBiG fallen

3.1 Begriffsbestimmungen

1Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter den Geltungsbereich des BBIG fallen, sind insbesondere solche, die ein Praktikum ableisten, das Bestandteil einer Schul- oder Hochschulausbildung ist (vgl. auch Urteil des BAG vom 19. Juni 1974 - 4 AZR 436/73 - AP Nr. 3 zu § 3 BAT). 2Dazu gehören z.B. Praktika von Studierenden der Fachhochschulen während der Praxissemester, Praktika von Fachoberschülerinnen/ Fachoberschülern, Praktika, die Schülerinnen/ Schüler von Hauptschulen, von Fachschulen oder von Berufsfachschulen (Erzieherinnen/ Erzieher, Kinderpflegerinnen/ Kinderpfleger usw.) abzuleisten haben, sowie Zwischen- oder Blockpraktika von Studierenden der Fachhochschulen und der Hochschulen, die in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschrieben sind. 3Dies gilt auch für die praktische Ausbildung der Studierenden der Medizin in Krankenhäusern (Urteil des BAG vom 25. März 1981 - 5 AZR 353/79 - AP Nr. 1 zu § 19 BBiG).

3.2 Höhe der Vergütung

1Eine gesetzliche Verpflichtung zur Zahlung einer Vergütung besteht nicht. 2Von einer Zahlung der Vergütung ist ganz oder teilweise abzusehen, wenn kein besonderes Interesse an der Beschäftigung der Praktikantinnen und Praktikanten besteht. 3Mit Rücksicht auf die Arbeitsleistung, die von den nachstehend genannten Praktikantinnen und Praktikanten vor Abschluss der Schulausbildung in der Fach- bzw. Berufsfachschule teilweise erbracht wird, kann während des Praktikums eine Vergütung wie folgt gezahlt werden:

a) Erzieherin/ Erzieher — höchstens 570,00 EURO monatlich

b) hauswirtschaftliche Betriebsleiterin/ hauswirtschaftlicher Betriebsleiter — höchstens 570,00 EURO monatlich

c) Altenpflegerin/Altenpfleger — höchstens 520,00 EURO monatlich

d) Haus- und Familienpflegerin/ Haus- und Familienpfleger — höchstens 520,00 EURO monatlich

e) Kinderpflegerin/ Kinderpfleger — höchstens 520,00 EURO monatlich.

4Ferner kann an Studierende von Fachhochschulen, die während der Praxissemester eine berufspraktische Tätigkeit ausüben, eine Vergütung wie folgt gezahlt werden:

a) im ersten Praxissemester — höchstens 500,00 EURO monatlich,
b) im zweiten Praxissemester — höchstens 650,00 EURO monatlich.

5Für Studierende von Fachhochschulen und Hochschulen, die während ihres Studiums ein kurzfristiges Praktikum ableisten, das in Studien- oder Prüfungsordnungen als Prüfungsvoraussetzung gefordert und nicht Teil des Studiums ist, kann eine Vergütung von höchstens 450,00 EURO monatlich gezahlt werden.

3.3 Fortzahlung der Vergütung

Wird eine Vergütung gezahlt, kann entsprechend Ziffer II.2.3 verfahren werden.

III. Gewährung sonstiger Leistungen

1. Reisekosten usw.

1Bei Dienstreisen können Praktikantinnen und Praktikanten eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung erhalten. 2Für die erstmalige Anreise zu und die letztmalige Abreise von der Praktikantenstelle kann eine Aufwandsentschädigung entsprechend der in § 10 Absatz 2 Satz 1 ABD Teil E, 1. enthaltenen Regelung gezahlt werden. 3Für Familienheimfahrten kann in entsprechender Anwendung von § 10a ABD Teil E, 1. verfahren werden.

2. Sachleistungen

1Werden den Praktikanten Sachleistungen (z. B. freie Unterkunft oder Verpflegung) gewährt, sind diese Leistungen in Höhe der nach § 17 Absatz 1 Nr. 4 SGB IV festgesetzten Sachbezugswerte anzurechnen. 2Soweit nach § 26 i.V.m. § 17 Absatz 1 BBiG ein Anspruch auf Vergütung besteht, ist § 10 Absatz 2 BBiG zu beachten.

3. Sonstige Leistungen

Andere als die vorgenannten Geld- und Sachleistungen (z.B. Jahressonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen) kommen nicht in Betracht.

Anhang III: Ordnungen zur Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts im Bereich der bayerischen (Erz-)Diözesen

1. Zentral-KODA-Ordnung

Präambel

Auf der Grundlage des Art. 7 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Amtsblatt 1993, Folge 7) - nachfolgend als Grundordnung bezeichnet - wird mit dem Ziel, zwischen Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einvernehmliche und zur Sicherung der Einheit und Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes in allen Diözesen und für alle der Kirche zugeordneten Einrichtungen einheitliche arbeitsvertragliche Regelungen zu erreichen, die folgende Ordnung erlassen:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Ordnung regelt das Zustandekommen von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluß und Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit Rechtsträgern im Geltungsbereich der Grundordnung.

§ 2 Die Kommission

Für die in § 1 genannten Rechtsträger wird eine „Zentrale Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes im kirchlichen Dienst“ (Zentral-KODA) errichtet.

§ 3 Aufgabe

(1) Aufgabe der Zentral-KODA ist die Beschlußfassung über Rechtsnormen nach § 1 in folgenden Angelegenheiten:

1. Ausfüllung von Öffnungsklauseln in staatlichen Gesetzen,
2. Fassung von Einbeziehungsabreden für Arbeitsverträge hinsichtlich der Loyalitätsobliegenheiten und Nebenpflichten gemäß der Grundordnung,
3. kirchenspezifische Regelungen
a) für die Befristung von Arbeitsverhältnissen,
b) soweit nicht bereits von Nr. I erfaßt, Regelungen für den kirchlichen Arbeitsschutz, insbesondere für den liturgischen Dienst,
c) für Mehrfacharbeitsverhältnisse bei verschiedenen Dienstgebern,
d) für die Rechtsfolgen des Wechsels von einem Dienstgeber zu einem anderen Dienstgeber.

(2) Solange und soweit die Zentral-KODA von ihrer Regelungsbefugnis keinen Gebrauch gemacht hat oder macht, haben die anderen aufgrund Art. 7 Grundordnung errichteten Kommissionen die Befugnis zur Beschlußfassung über Rechtsnormen.

(3) Die Zentral-KODA kann im Rahmen des § 1 Empfehlungen für die Beschlußfassung über Rechtsnormen durch die anderen aufgrund Art. 7 Grundordnung errichteten Kommissionen geben.

(4) Die Zentral-KODA ist an die Grundordnung und die anderen Kirchengesetze gebunden.

§ 4 Zusammensetzung der Zentral-KODA

(1) Der Zentral-KODA gehört eine gleiche Zahl von Vertreterinnen und Vertretern der Dienstgeber und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an und zwar auf jeder Seite 21 Vertreterinnen und Vertreter,

(2) Die Bistümer entsenden insgesamt 14 Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeber und 14 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterseite nach folgendem Schlüssel:

- Bayern
mit den (Erz-)Bistümern Augsburg, Bamberg, Eichstätt, München-Freising, Passau, Regensburg, Würzburg
3 Mitglieder

- Nordrhein-Westfalen
mit den (Erz-)Bistümern Aachen, Essen, Köln, Münster, Paderborn
3 Mitglieder

- Mittelraum
mit den (Erz-)Bistümern Fulda, Limburg, Mainz, Speyer, Trier
2 Mitglieder

- Nord-Ost
mit den (Erz-)Bistümern Hamburg, Hildesheim, Osnabrück, Berlin, Erfurt, Dresden-Meißen, Görlitz, Magdeburg
4 Mitglieder

- Süd-West
mit den (Erz-)Bistümern Freiburg und Rottenburg-Stuttgart
2 Mitglieder.

Die Vertretung der Dienstgeber wird durch die nach Maßgabe des Satzes 1 berufenen Mitglieder der Kommission für Personalwesen des Verbandes der Diözesen Deutschlands wahrgenommen.

Die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterseite werden von Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeiterseiten in den in der Region bestehenden Kommissionen aus ihrer Mitte gewählt. Das Nähere wird in einer von den Bischöfen der jeweiligen Region zu erlassenden Wahlordnung geregelt.

Der Zentralrat des Deutschen Caritasverbandes entsendet 7 Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeber aus der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes, die Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes wählt 7 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterseite aus ihrer Mitte. Bei der Entsendung und der Wahl sollen die in Satz 1 genannten Regionen berücksichtigt werden.

(3) Die Amtszeit der einzelnen Mitglieder endet mit Ablauf der Amtsperiode der entsprechenden Bistums-Regional-KODA bzw. der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes und mit Beendigung der Mitgliedschaft in diesen Kommissionen. Bei Ablauf der Amtszeit und bei vorzeitigem Ausscheiden erfolgen Berufung und Wahl sowie Entsendung nach Maßgabe der Bestimmung des Absatzes 2.

§ 5 Vorsitzende(r) und stellvertretende(r) Vorsitzende(r)

(1) Die/der Vorsitzende und die/der stellvertretende Vorsitzende werden von der Gesamtheit der Kommissionsmitglieder geheim gewählt, und zwar die/der Vorsitzende in zweijährigem Wechsel einmal aus der Dienstgeberseite und das andere Mal aus der Mitarbeiterseite, die/der stellvertretende Vorsitzende aus der jeweils anderen Seite. § 9 Abs. 3 findet Anwendung. Gewählt ist, wer die Stimmen der Mehrheit aller Kommissionsmitglieder auf sich vereinigt. Kommt in zwei Wahlgängen die erforderliche Mehrheit nicht zustande, so ist gewählt, wer in einem weiteren Wahlgang die meisten Stimmen auf sich vereinigt. Bis zur Wahl der/des Vorsitzenden und der/des stellvertretenden Vorsitzenden leitet das nach Lebensjahren älteste Mitglied die Sitzung.

(2) Scheidet die/der Vorsitzende oder die/der stellvertretende Vorsitzende vorzeitig aus, findet für den Rest des Zwei-Jahres-Zeitraumes eine Nachwahl statt.

§ 6 Rechtsstellung

Die Rechtsstellung der Mitglieder der Zentral-KODA richtet sich nach den Ordnungen der anderen aufgrund Art. 7 Grundordnung errichteten Kommissionen.

§ 7 Freistellung

Die Mitglieder der Kommission, die im kirchlichen Dienst stehen, sind zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen, insbesondere für die Teilnahme an den Sitzungen des Plenums und der Ausschüsse und für deren Vorbereitung. Die Freistellung beinhaltet den Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben.

§ 8 Beratung

Der Mitarbeiterseite werden zur Beratung im notwendigen Umfang eine im Arbeitsrecht kundige Person oder die dafür erforderlichen Mittel zur Verfügung gestellt. Die Entscheidung über die Beauftragung einer Person erfolgt im Einvernehmen mit der Mitarbeiterseite. Die Beraterin oder der Berater ist nicht Mitglied der Kommission, kann jedoch an den Sitzungen der Kommission teilnehmen. Satz 3 gilt entsprechend für eine mit der Beratung der Dienstgeberseite beauftragte Person.

§ 9 Verfahren und Beschlüsse

(1) Die Zentral-KODA tritt bei Bedarf zusammen. Eine Sitzung hat außerdem stattzufinden, wenn dies von einem Viertel der Mitglieder schriftlich und unter Angabe von Gründen verlangt wird.

(2) Die/der Vorsitzende lädt unter Angabe der Tagesordnung spätestens vier Wochen - in Eilfällen zwei Wochen - vor der Sitzung ein. Sie/Er entscheidet im Einvernehmen mit der/dem stellvertretenden Vorsitzenden über die Eilbedürftigkeit.

(3) Sind Mitglieder verhindert, an einer Sitzung teilzunehmen, so ist die Übertragung des Stimmrechtes auf ein anderes Mitglied derselben Seite zulässig. Ein Mitglied kann zusätzlich nicht mehr als ein übertragenes Stimmrecht ausüben. Die schriftliche Übertragung des Stimmrechtes ist der/dem Vorsitzenden nachzuweisen.

(4) Eine Sitzung kann nur stattfinden, wenn auf jeder Seite mindestens die Hälfte der Mitglieder, darunter die/der Vorsitzende oder die/der stellvertretende Vorsitzende anwesend sind.

(5) Die Sitzungen sind nicht öffentlich.

(6) Anträge an die Zentral-KODA können nur deren Mitglieder stellen.

(7) Die Zentral-KODA kann sich eine Geschäftsordnung geben.

§ 10 Inkraftsetzung der Beschlüsse

(1) Ein Beschluß der Zentral-KODA, der den Erlaß von Rechtsnormen zum Gegenstand hat, wird den für den Erlaß der arbeitsrechtlichen Regelungen zuständigen Diözesanbischöfen zugeleitet. Er wird nach Ablauf von drei Monaten nach Eingang des Beschlusses vom jeweiligen Diözesanbischof für seinen Bereich nach Maßgabe der folgenden Absätze in Kraft gesetzt.[1]

[1] **ggf. unter Aufhebung der Regelung aufgrund eines früheren Beschlusses der Bistums-/Regional-KODA**

(2) Sieht sich ein Diözesanbischof nicht in der Lage, einen Beschluß in Kraft zu setzen, so unterrichtet er innerhalb einer Frist von 8 Wochen nach Zugang des Beschlusses unter Angabe der Gründe die Zentral-KODA; dabei können Gegenvorschläge unterbreitet werden.

(3) Die Zentral-KODA berät alsdann die Angelegenheit nochmals. Faßt sie einen neuen Beschluß oder bestätigt sie ihren bisherigen Beschluß, so leitet sie diesen allen Diözesanbischöfen zur Inkraftsetzung zu. Kommt ein solcher Beschluß nicht zustande, so ist das Verfahren beendet.

(4) Kann auch der Beschluß nach Abs. 3 Satz 2 nicht von allen Diözesanbischöfen angenommen werden, so wird die Zentral-KODA, gegebenenfalls unter Beiziehung von Beratern, über die Sache weiterverhandeln mit dem Ziel, die bestehenden Einwände zu beheben. Sehen sich auch dann nicht alle Diözesanbischöfe in der Lage, den Beschluß in Kraft zu setzen, so betrachten die Diözesanbischöfe, die nicht zustimmen können, den Beschluß der Kommission als qualifizierte Empfehlung.

(5) Soweit ein Beschluß von allen Diözesanbischöfen in Kraft gesetzt wird, findet er auch im Geltungsbereich der Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes Anwendung; anderenfalls hat er den Charakter einer qualifizierten Empfehlung für die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes.

(6) Ein Beschluß der Zentral-KODA, der Empfehlungen zum Gegenstand hat, wird außer den Diözesanbischöfen und dem Deutschen Caritasverband den anderen aufgrund Artikel 7 Grundordnung errichteten Kommissionen mitgeteilt.

(7) Die Absätze 3-6 finden keine Anwendung auf Beschlüsse, die geltendem kirchlichen Recht widersprechen.

(8) Die Zentral-KODA faßt Beschlüsse mit einer Mehrheit von mindestens drei Viertel der Gesamtzahl ihrer Mitglieder. In Angelegenheiten, die besonders eilbedürftig sind und für die eine mündliche Verhandlung entbehrlich ist, können Beschlüsse schriftlich herbeigeführt werden. Ein Beschluß kommt nur zustande, wenn alle Mitglieder zustimmen. Die/der Vorsitzende entscheidet im Einvernehmen mit der/dem stellvertretenden Vorsitzenden über die Einleitung dieses Verfahrens.

(9) Die Beschlüsse werden nach Unterzeichnung durch die/den Vorsitzende(n) oder die/den stellvertretenden Vorsitzende(n) den Diözsesanbischöfen zur Inkraftsetzung zugeleitet. Ferner werden die Beschlüsse dem Verband der Diözesen Deutschlands zugeleitet. Dem Deutschen Caritasverband und den anderen aufgrund Artikel 7 Grundordnung errichteten Kommissionen werden die Beschlüsse zur Kenntnisnahme mitgeteilt.

§ 10 a Inkraftsetzung der Beschlüsse in einem besonderen Verfahren

Eine am 1. Januar 1998 bereits in Kraft befindliche diözesane Ordnung, nach der die Beschlüsse der Zentral-KODA zusätzlich von einer diözesanen oder regionalen Kommission unter Wahrung der Frist nach § 10 Abs. 2 zu beraten sind, bleibt von den Verfahrensvorschriften des § 10 unberührt.

§ 11 Vermittlungsausschuß

(1) Für den Zuständigkeitsbereich der Kommission wird ein Vermittlungsausschuß gebildet.

(2) Der Vermittlungsausschuß setzt sich aus fünf Personen zusammen, und zwar aus der/dem Vorsitzenden und vier Beisitzerinnen und Beisitzern. Von den Beisitzerinnen und Beisitzern gehören auf jeder Seite eine(r) der Kommission an; die beiden weiteren Beisitzerinnen und Beisitzer dürfen nicht Mitglied der Kommission sein.

(3) In dem Verfahren vor dem Vermittlungsausschuß in erweiterter Besetzung (§ 16) treten zu den Mitgliedern gemäß Absatz 2 zwei weitere Beisitzerinnen und Beisitzer hinzu, die der Kommission nicht angehören dürfen.

(4) Die/der Vorsitzende und jede Beisitzerin und jeder Beisitzer haben für den Fall der Verhinderung eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter.

§ 12 Voraussetzung der Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuß

(1) Die/der Vorsitzende des Vermittlungsausschusses und ihr/sein Stellvertreter(in) dürfen weder im kirchlichen Dienst stehen noch dem vertretungsberechtigten Leitungsorgan einer kirchlichen Körperschaft oder eines anderen Trägers einer kirchlichen Einrichtung angehören.

Sie müssen der katholischen Kirche angehören und sollen über Kenntnisse und Erfahrungen im Arbeitsrecht verfügen. Sie dürfen nicht in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte behindert sein und müssen die Gewähr dafür besitzen, daß sie jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl eintreten.

(2) Die Beisitzerinnen und Beisitzer und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter müssen den Erfordernissen des § 5 Abs. 1 Satz 2 und 3 bzw. des § 5 Abs. 3 Bistums-/Regional-KODA-Ordnung entsprechen.[1]

[1] **Zu Beisitzerinnen und Beisitzern und ihren Stellvertreterinnen und Stellvertretern können als Dienstgebervertreter(innen) nicht berufen werden, wer auf Grund der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) Mitglied der Mitarbeitervertretung sein kann. Nicht im kirchlichen Dienst stehende Personen können Dienstgebervertreter sein, wenn sie als Mitglied eines kirchlichen Organs zu Entscheidungen in arbeitsvertragsrechtlichen Angelegenheiten befugt sind. Die Beisitzerinnen und Beisitzer und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter als Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen das achtzehnte Lebensjahr vollendet haben, der katholischen Kirche angehören, mindestens seit einem Jahr in einem kirchlichen Arbeitsverhältnis stehen und die übrigen Voraussetzungen für die Wahlberechtigung nach § 7 Abs. 4 und die Wählbarkeit nach § 8 Abs. 2 der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) erfüllen.**

§ 13 Wahl und Amtszeit des Vermittlungsausschusses

(1) Die/der Vorsitzende und ihr/sein Stellvertreter(in) werden von der Kommission mit einer Dreiviertelmehrheit der Gesamtzahl ihrer Mitglieder geheim gewählt. Kommt in den ersten beiden Wahlgängen diese Mehrheit nicht zustande, so reicht in den weiteren Wahlgängen die einfache Mehrheit der Mitglieder aus.

(2) Jeweils zwei Beisitzerinnen und Beisitzer und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter werden von der Dienstgeberseite und von der Mitarbeiterseite in der Kommission gewählt. Für die dabei erforderlichen Mehrheiten gilt Abs. 1 entsprechend.

(3) Die zusätzlichen Beisitzerinnen und Beisitzer des Vermittlungsausschusses in der erweiterten Besetzung und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter werden von der Kommission geheim gewählt. Für die dabei erforderlichen Mehrheiten gilt Abs. 1 entsprechend.

(4) Die Amtszeit der/des Vorsitzenden, der Beisitzerinnen und Beisitzer und ihrer Stellvertreterinnen und Stellvertreter beträgt vier Jahre. Wiederwahl ist zulässig. Das Amt erlischt mit dem Ausscheiden aus der Kommission, sofern sie Mitglied der Kommission sind. Bei vorzeitigem Ausscheiden findet für den Rest der Amtszeit eine Nachwahl statt.

§ 14 Anrufung des Vermittlungsausschusses

Falls ein Antrag in der Kommission nicht die für einen Beschluß erforderliche Mehrheit von drei Vierteln der Mitglieder erhalten hat, jedoch mindestens die Hälfte der Mitglieder dem Beschluß zugestimmt hat, legt die/der Vorsitzende diesen Antrag dem Vermittlungsausschuß dann vor, wenn auf Antrag wiederum mindestens die Hälfte der Mitglieder für die Anrufung des Vermittlungsausschusses stimmt.

§ 15 Verfahren vor dem Vermittlungsausschuß

(1) Die/der Vorsitzende oder ihr/sein Stellvertreter(in) leitet das Verfahren nach pflichtgemäßem Ermessen. Sie/er kann Sachverständige hinzuziehen.

(2) Das Vermittlungsverfahren wird mit einem Vermittlungsvorschlag oder mit der Feststellung abgeschlossen, keinen Vermittlungsvorschlag unterbreiten zu können. Dem Vermittlungsvorschlag müssen mindestens drei Mitglieder des Vermittlungsausschusses zugestimmt haben. Der Vermittlungsausschuß legt den Vermittlungsvorschlag der Kommission vor.

(3) Das Vermittlungsverfahren ist nicht öffentlich.

§ 16 Verfahren vor dem Vermittlungsausschuß in erweiterter Besetzung

(1) Stimmt die Kommission dem Vermittlungsvorschlag nicht mit 29 Stimmen zu, so kann die Kommission auf Antrag mit mindestens der Hälfte ihrer Mitglieder den Vermittlungsausschuß in erweiterter Besetzung anrufen. Andernfalls bleibt es bei der bisherigen Rechtslage.

(2) Das Vermittlungsverfahren in erweiterter Besetzung wird mit einem Vermittlungsvorschlag oder mit der Feststellung abgeschlossen, keinen Vermittlungsvorschlag unterbreiten zu können. Dem Vermittlungsvorschlag müssen mindestens vier Mitglieder des Vermittlungsausschusses zugestimmt haben. Der Vermittlungsausschuß in erweiterter Besetzung legt seinen Vermittlungsvorschlag der Kommission vor.

(3) Der Vermittlungsvorschlag des Vermittlungsausschusses in erweiterter Besetzung bedarf der Annahme durch die Kommission mit der Mehrheit ihrer Mitglieder. Wird dem Vermittlungsvorschlag nicht von der Kommission zugestimmt, bleibt es bei der bisherigen Rechtslage.

(4) Das Vermittlungsverfahren ist nicht öffentlich.

§ 17 Vorbereitungsausschuß

Zur Vorbereitung der Sitzungen der Kommission wird ein Vorbereitungsausschuß gebildet. Er berät die/den Vorsitzende(n) bei der Aufstellung der Tagesordnung. Er kann Beschlußanträge stellen und zu Beschlußvorschlägen von Ausschüssen und Anträgen von Kommissionsmitgliedern Stellung nehmen.

§ 18 Ausschüsse

Für die Behandlung einzelner Sachgebiete kann die Zentral-KODA ständige oder zeitlich befristete Ausschüsse einsetzen.

§ 19 Kosten

(1) Für die Sitzungen der Kommission und der Ausschüsse sowie für die laufende Geschäftsführung und die Beratung der Mitarbeiterseite stellt der Verband der Diözesen Deutschlands im erforderlichen Umfang Raum, Geschäftsbedarf und Personalkräfte zur Verfügung und trägt die notwendigen Kosten. Zu den notwendigen Kosten gehören auch die Kosten für Unterbringung und Verpflegung. Im übrigen trägt das entsendende Bistum bzw. der Deutsche Caritasverband nach Maßgabe der jeweils erlassenen Reise Kostenordnung die Reisekosten für die Mitglieder.

(2) Ehrenamtlichen Vertreterinnen und Vertretern der Dienstgeber, die nicht im kirchlichen Dienst stehen, wird Verdienstausfall auf Antrag vom berufenden Bistum erstattet.

§ 20 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt zum 01.01.1999 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Ordnung in der bisherigen Fassung (Amtsblatt 1987, Folge 6) außer Kraft.

2. Wahlordnung für die Vertreter der Mitarbeiterseite in der Zentral-KODA aus den bayerischen (Erz-)Bistümern

§ 1 Wahlversammlung

Die Vertreter der Mitarbeiterseite in der Bayerischen Regional-KODA (BayRK) bilden die Wahlversammlung zur Wahl der Vertreter der Mitarbeiterseite in der Zentral-KODA für die bayerischen (Erz-)Bistümer gemäß § 4 Abs. 2 Satz 1 Zentral-KODA-Ordnung.

§ 2 Einladung

(1) Der Vorsitzende des Regional-Wahlvorstands für die Wahl zur BayRK lädt die mitarbeiterseitigen Mitglieder der in § 1 genannten Kommission zur Wahlversammlung ein, die nach der konstituierenden Sitzung der BayRK stattfindet.

(2) Die für die Leitung der konstituierenden Sitzung zuständige Person gemäß § 6 Abs. 2 Bayerische Regional-KODA-Ordnung (BayRKO) eröffnet die Wahlversammlung und stellt die ordnungsgemäße Einladung und die Erschienenen auf einer Anwesenheitsliste fest. Sind bei der konstituierenden Sitzung nicht mindestens 75 % der Wahlberechtigten anwesend, wird die Wahl auf den nächstmöglichen Zeitpunkt verschoben.

§ 3 Wahlleitung

Die für die Leitung der konstituierenden Sitzung zuständige Person gemäß § 6 Abs. 2 BayRKO lässt die Wahl eines Wahlleiters aus den anwesenden Personen durchführen. Die Wahl erfolgt durch einfache Stimmenmehrheit.

§ 4 Wählbarkeit

(1) Wählbar als Mitglied in die Zentral-KODA ist jedes katholische Mitglied der Mitarbeiterseite der BayRK, dessen Einverständniserklärung vorliegt.

(2) Die Amtszeit der gewählten Mitglieder in die Zentral-KODA endet mit Ablauf der Amtsperiode der BayRK.

§ 5 Durchführung der Wahl

(1) Die Wahlversammlung wählt drei Vertreter in die Zentral-KODA.

(2) Wahlvorschlagsberechtigt ist jedes Mitglied der Mitarbeiterseite der BayRK. Der Wahlvorschlag kann bis zu drei Kandidaten enthalten.

(3) Die Vertreter in die Zentral-KODA werden in bis zu fünf Wahlgängen geheim gewählt. In jedem Wahlgang hat jeder Stimmberechtigte so viele Stimmen, wie Kandidaten zu wählen sind. Je Kandidat darf nur eine Stimme abgegeben werden.

(4) Gewählt ist, wer im ersten oder zweiten Wahlgang mehr als die Hälfte der Stimmen der Wahlberechtigten auf sich vereinigt.

(5) Sind nach zwei Wahlgängen nicht alle Mitglieder in die Zentral-KODA gewählt worden, wird für den dritten und vierten Wahlgang jeweils nur ein Kandidat mehr zur Wahl zugelassen als Kandidaten zu wählen sind entsprechend der Stimmenzahl des vorhergehenden Wahlgangs. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

(6) Im fünften Wahlgang entscheidet die relative Mehrheit. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

(7) Der Wahlleiter stellt fest, ob die Gewählten die Wahl annehmen. Bei Nichtannahme der Wahl gilt der mit der nächstfolgenden Stimmenzahl gewählte Kandidat als gewählt.

§ 6 Mitteilung des Wahlergebnisses

(1) Der Wahlleiter teilt das Wahlergebnis umgehend der Geschäftsstelle der BayRK mit.

(2) Nach Ablauf der Fristen gem. § 7 teilt die Geschäftsstelle der BayRK das endgültige Wahlergebnis der Geschäftsstelle der Zentral-KODA schriftlich mit. Das endgültige Wahlergebnis wird zum nächstmöglichen Zeitpunkt in den Amtsblättern der bayer. (Erz-)Diözesen bekannt gegeben.

§ 7 Anfechtung der Wahl

(1) Die Wahl kann innerhalb von einer Woche nach der Wahlversammlung beim KODA-Gericht schriftlich unter Angabe von Gründen angefochten werden. Anfechtungsberechtigt sind die stimmberechtigten Mitglieder der Wahlversammlung.

(2) Über die Anfechtung entscheidet das kirchliche KODA-Gericht innerhalb von drei Wochen.

(3) Wenn der Anfechtung stattgegeben wird, ist die Wahl auf der nächsten Vollversammlung der BayRK zu wiederholen.

(4) Die Wahlunterlagen sind bis zum Ende der Wahlperiode aufzubewahren.

§ 8 Nachwahl

(1) Scheidet ein Mitglied der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA vor Ablauf der Amtszeit aus, wird auf der nächsten Vollversammlung der BayRK ein Ersatzmitglied gewählt. Die Nachwahl erfolgt für den Rest der Amtszeit der BayRK.

(2) Bei grober Vernachlässigung seiner Pflichten als Mitglied der Zentral-KODA kann auf Antrag eines wahlberechtigten Mitglieds der Mitarbeiterseite der BayRK mit Dreiviertelmehrheit der Wahlberechtigten in der BayRK einem Mitglied in der Zentral-KODA das Mandat entzogen und eine Nachwahl anberaumt werden. Gegen den Entzug des Mandats kann innerhalb von vier Wochen nach der schriftlichen Mitteilung das kirchliche KODA-Gericht angerufen werden.

§ 9 In-Kraft-Treten

Diese Ordnung tritt zum 01.05.1999 in Kraft.

3. Ordnung zur Gestaltung des Arbeitsvertragsrechtes durch eine Kommission für den Bereich der bayerischen (Erz-)Diözesen: Bayerische Regional-KODA-Ordnung (BayRKO)

(zuletzt geändert am 18./19. Oktober 2011 zum 1. Dezember 2011)

Die §§ 1 Absatz 2 und 11a der Bayerischen Regional-KODA- Ordnung vom 23. März 2006 sind mit Ablauf des 31. Mai 2011 außer Kraft getreten.

Die §§ 2 und 11a der Ordnung zur Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts durch eine Kommission für den Bereich der bayerischen (Erz-)Diözesen (Bayerische Regional-KODA-Ordnung – BayRKO) beschlossen von der Freisinger Bischofskonferenz am 23./24. März 2011 sind zum 1. Juni 2011 in Kraft getreten.

Vorbemerkung

Um die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen gemäß Art. 7 Abs. 1 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Grundordnung) zu gewährleisten, wird zur Ausgestaltung eines einheitlichen, regionalen, kirchlichen Arbeitsvertragsrechts in den bayerischen (Erz-)Diözesen folgende Ordnung erlassen:

§ 1 Die Kommission

(1) In den bayerischen (Erz-)Diözesen besteht die „Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts“ (Bayerische Regional-KODA [BayRK]). Die Diözese Speyer wird unbeschadet ihrer Zugehörigkeit zur Freisinger Bischofskonferenz von dieser Ordnung nicht berührt.

§ 2 Amtszeit

Die Amtszeit der Kommission beträgt fünf Jahre. Sie beginnt am 1. September des Jahres, in dem die Wahl der Vertreterinnen/der Vertreter der Beschäftigten stattgefunden hat und endet am 31. August nach Ablauf von fünf Jahren seit Beginn der Amtszeit. Bis zur konstituierenden Sitzung der neuen Kommission nimmt die bestehende Kommission die Aufgaben gemäß dieser Ordnung wahr, jedoch nicht über die Dauer von sechs Monaten über das Ende ihrer Amtszeit hinaus.

§ 2 a Aufgabe

(1) Aufgabe der BayRK ist die Aufstellung von Rechtsnormen, welche Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen für die in § 3 Abs. 1 genannten Anstellungsträger regeln. Die Befugnis der BayRK zur Beschlussfassung besteht, soweit und solange die Zentral-KODA von ihrer Regelungsbefugnis gemäß § 3 Abs. 1 Zentral-KODA-Ordnung keinen Gebrauch gemacht hat oder macht.

(2) In die Regelungen der bischöflichen Sendung für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung und in die Festlegung der Loyalitätsobliegenheiten sowie die Ausgestaltung der Sanktionen bei Verstößen gegen die Loyalitätsobliegenheiten gemäß Art. 3-5 Grundordnung kann die BayRK nicht eingreifen.

§ 3 Geltungsbereich

(1) Die BayRK wirkt mit bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts der folgenden Anstellungsträger:

1. der kirchlichen Rechtsträger und ihrer Einrichtungen, für die der (Erz-)Bischof die Grundordnung unmittelbar in Kraft gesetzt hat,
2. der sonstigen kirchlichen Rechtsträger und ihrer Einrichtungen, soweit sie die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich übernommen haben,
3. der Institute des geweihten Lebens päpstlichen Rechts und der Gesellschaften des Apostolischen Lebens päpstlichen Rechts, soweit diese verbindlich entschieden haben, dass die vom (Erz-)Bischof in Kraft gesetzten Beschlüsse der BayRK auch für ihre Einrichtungen in den bayerischen (Erz-)Diözesen als in Kraft gesetzt gelten.

Protokollnotiz zu Abs. 1:

Die Gestaltung der Dienstverhältnisse der Personen im Sinne des c. 1009 CIC ist von der Zuständigkeit der BayRK ausgenommen.

(2) Soweit kirchliche Anstellungsträger satzungsgemäß die „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes“ (AVR) anwenden oder sich für die Anwendung dieser Richtlinien entschieden haben, bleiben sie von der Zuständigkeit der BayRK ausgenommen.

(3) Die vom (Erz-)Bischof in Kraft gesetzten Beschlüsse gelten unmittelbar und zwingend für die in § 3 Abs. 1 genannten Anstellungsträger und deren Mitarbeiter.

§ 4 Zusammensetzung

Die BayRK setzt sich aus 38 stimmberechtigten Mitgliedern zusammen und zwar paritätisch aus 17 berufenen Vertretern der Dienstgeber, aus 17 gewählten Vertretern der Mitarbeiter und für die katholischen Schulen gemäß c. 803 CIC in Bayern aus 2 berufenen Vertretern der Dienstgeber und aus 2 gewählten Vertretern der angestellten Lehrer.

§ 5 a Berufung der Vertreter der Dienstgeber

Die 19 Vertreter der Dienstgeber in der BayRK werden durch die Freisinger Bischofskonferenz jeweils für eine Amtszeit berufen. Als Vertreter der Dienstgeber kann nicht berufen werden, wer aufgrund der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) Mitarbeiter im Sinne der MAVO sein kann.

§ 5b Wahl der Vertreter der Mitarbeiter

(1) Wahlen werden bei allen Anstellungsträgem durchgeführt, die in dem zum 1. Juli des Jahres vor der Wahl von jeder bayerischen (Erz-)Diözese erstellten Verzeichnis für die Wahl der diözesanen Vertreter und in dem vom Katholischen Schulwerk in Bayern für die bayerischen (Erz-)Diözesen erstellten Verzeichnis für die Wahl der Vertreter der Lehrer aufgeführt sind.

(2) Mitarbeiter, die in mehreren bayerischen (Erz-)Diözesen in einem Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich des „Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz-)Diözesen" (ABD) stehen, sind nur in einer (Erz-)Diözese wahlvorschlagsberechtigt und wahlberechtigt. Die Entscheidung trifft der Mitarbeiter.

(3) Wahlvorschlagsberechtigt und wahlberechtigt sind Mitarbeiter, die seit dem 1. Oktober des Vorjahres des Wahljahres in einem Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich des ABD stehen, soweit sie nicht

1. Leiter von Einrichtungen sind,
2. Mitarbeiter sind, die zur selbständigen Entscheidung über Einstellungen, Anstellungen oder Kündigungen befugt sind,
3. Mitarbeiter sind, die vom Dienstgeber zu sonstigen Mitarbeitern in leitender Stellung ernannt wurden,
4. Mitarbeiter sind, für die zur Besorgung aller ihrer Angelegenheiten ein Betreuer nicht nur vorübergehend bestellt ist,
5. Mitarbeiter sind, die am 1. Oktober des Vorjahres des Wahljahres im Sonderurlaub sind oder sich in Elternzeit befinden, soweit sie nicht eine erziehungsgeldunschädliche Berufstätigkeit ausüben,
6. Mitarbeiter sind, die sich zum Zeitpunkt der Wahl bei Altersteilzeitarbeit in der Freistellungsphase befinden.

(4) Vereinigungen (Koalitionen) im Sinne von Art. 6 Grundordnung können Wahlvorschläge einreichen, wenn sie diese Absicht dem Regional-Wahlvorstand spätestens vier Monate vor dem Wahltag schriftlich angezeigt haben und der Anzeige eine Bestätigung des (Erz-)Bischofs beigefügt haben, dass sie wahlvorschlagsberechtigt sind.

(5) Nicht wählbar sind

1. die wahlberechtigten Mitarbeiter, deren Beschäftigungsumfang unter der Hälfte des Beschäftigungsumfanges eines vergleichbaren vollbeschäftigten Mitarbeiters liegt,
2. Mitglieder eines kirchlichen Organs im Geltungsbereich des ABD, das zur gesetzlichen Vertretung berufen ist.

Anmerkung zu § 5 b Abs. 5 Ziff. 1:

Eine Veränderung der Regelung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im ABD führt während der laufenden Amtszeit nicht zum Verlust der Wählbarkeit.

(6) Als Vertreter der Mitarbeiter werden in die BayRK für die (Erz-)Diözese
Bamberg 2 Mitglieder
Eichstätt 2 Mitglieder
Passau 2 Mitglieder
Regensburg 2 Mitglieder
Würzburg 2 Mitglieder
Augsburg 3 Mitglieder
München und Freising 4 Mitglieder
unmittelbar von allen wahlberechtigten Mitarbeitern der jeweiligen (Erz-)Diözese gewählt.

Als Vertreter der angestellten Lehrer an katholischen Schulen gemäß c. 803 CIC in Bayern werden zwei Vertreter von allen wahlberechtigten Lehrern unmittelbar gewählt.

(7) Die Vertreter der Mitarbeiter aus den (Erz-)Diözesen werden für eine Amtszeit aus den verschiedenen Bereichen des kirchlichen Dienstes gewählt, und zwar aus

1. dem Bildungs- und Verbandsbereich,
2. dem Erziehungsbereich der Kindertagesstätten sowie der Schulen und sonstigen Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft, mit Ausnahme der Lehrer an diesen Schulen bzw. sonstigen Einrichtungen,
3. dem katechetischen Bereich,
4. dem pastoralen Bereich,
5. dem liturgischen Bereich,
6. dem Verwaltungsbereich.[1]

[1] **Dem Verwaltungsbereich sind zugeordnet alle Mitarbeiter, soweit sie nicht den Bereichen 1 bis 5 angehören.**

(8) Das Nähere regelt die „Ordnung für das Verfahren zur Wahl der Vertreter/vertreterinnen der Beschäftigten in der Bayerischen Regional-KODA“ (Regional-KODA-Wahlordnung – WOBayRK), die Bestandteil dieser Ordnung ist.

§ 6 Konstituierende Sitzung und Wahl des Vorsitzenden und seines Stellvertreters

(1) Der Vorsitzende des Regional-Wahlvorstandes lädt zu der konstituierenden Sitzungen sowohl der BayRK ein, die innerhalb von vier Wochen vor bzw. vier Wochen nach Ablauf der Amtszeit der vorherigen BayRK anzuberaumen ist.

(2) Bei der konstituierenden Sitzung und bis zur Wahl des Vorsitzenden leitet das nach Lebensjahren älteste Mitglied die Sitzung.

(3) Der Vorsitzende und sein Stellvertreter, die aus Dienstgeber- und Mitarbeiterseite kommen müssen, werden von der BayRK mit einfacher Mehrheit der Gesamtzahl der Mitglieder geheim gewählt.

(4) Bei der Wahl des Vorsitzenden und seines Stellvertreters ist eine Stimmrechtsübertragung nicht zulässig.

(5) Der Vorsitz und der stellvertretende Vorsitz wechseln nach der Hälfte der Amtszeit zwischen Dienstgeber- und Mitarbeiterseite.

(6) Scheidet der Vorsitzende oder sein Stellvertreter vorzeitig aus, findet für den Rest der nach Abs. 5 vorgesehenen Zeit der Amtsführung eine Nachwahl statt.

§ 7 Vorzeitiges Ausscheiden, Nachfolge für ausgeschiedene Mitglieder und Ruhen der Mitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft in der BayRK erlischt vor Ablauf der Amtszeit für einen Vertreter der Mitarbeiter durch

1. Verlust der Wählbarkeit.
Die Feststellung erfolgt auf Antrag des Vorsitzenden der BayRK durch das kirchliche Arbeitsgericht.
2. Niederlegung des Amtes, die dem Vorsitzenden der BayRK gegenüber zu erklären ist.
3. Ausscheiden aus dem kirchlichen Dienst in der (Erz-)Diözese, in der das Mitglied gewählt wurde.
4. grobe Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Pflichten als Vertreter der Mitarbeiter; die Feststellung erfolgt auf Antrag eines Mitgliedes in geheimer Abstimmung mit Dreiviertel-Mehrheit der Vertreter der Mitarbeiter der BayRK.
5. Beginn der Freizeitphase nach der Regelung über die Altersteilzeitarbeit.

(2) Die Mitgliedschaft in der BayRK erlischt vor Ablauf der Amtszeit für einen Vertreter der Dienstgeber durch

1. Niederlegung des Amtes,
2. Abberufung durch die Freisinger Bischofskonferenz.

(3) Scheidet ein Vertreter der Dienstgeber vorzeitig aus, so beruft die Freisinger Bischofskonferenz ein neues Mitglied.

(4) Übt ein Vertreter der Mitarbeiter seine Mitgliedschaft länger als sechs Monate nicht aus oder ist ihm die Ausübung untersagt (Fälle der Verhinderung), ruht die Mitgliedschaft und das nächstberechtigte Ersatzmitglied rückt für die Dauer der Verhinderung nach. Wenn bereits ab Beginn der Verhinderung bekannt ist, dass die Verhinderung über sechs Monate hinaus andauert, ruht die Mitgliedschaft bereits mit Beginn des ersten Monats. Für die Dauer der Verhinderung rückt das nächstberechtigte Ersatzmitglied nach.

(5) Scheidet ein Vertreter der Mitarbeiter in der BayRK wegen Erlöschens der Mitgliedschaft vorzeitig aus, so rückt das nächstberechtigte Ersatzmitglied nach. Die Nachfolge gilt für den Rest der Amtszeit.

(6) Die Ermittlung des nächstberechtigten Ersatzmitglieds nach Abs. 4 und 5 erfolgt gemäß § 8 Wahlordnung.

§ 8 Rechtsstellung und Freistellung von der Arbeit

(1) Die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Kommission steht der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit gleich. Die Mitglieder der Kommission dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und aufgrund ihrer Tätigkeit weder benachtei-ligt noch begünstigt werden. Aus ihrer Tätigkeit dürfen ihnen keine beruflichen Nachteile erwachsen.

(2) Die Mitglieder der Kommission werden zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im erforderlichen Umfang von der Arbeit freigestellt. Die gewählten Kandi-daten/Kandidatinnen gemäß § 23 Absatz 1 Regional-KODA-Wahlordnung sind bis zur konstituierenden Sitzung im notwendigen Umfang für Veranstaltungen der Dienstnehmerseite zur Vorbereitung auf ihre Tätigkeit freizustellen.

(3) Das Nähere regeln Ausführungsbestimmungen der Kommission[1].

[1] **Ausführungsbestimmung zu Absatz 3 (v. 01. 09. 2003 zuletzt geändert am 29./30.06.2011 zum 01.09.2011)**

1. Die Vertreter der Mitarbeiter in der BayRK sind auf Antrag hin bis zu 30 % der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vergleichbaren vollbeschäftigten Mitarbeiters freizustellen.

2. Die Vertreter der Mitarbeiter in der BayRK im Vorbereitungsausschuss haben zusätzlich Anspruch auf eine Freistellung in Höhe von 25% (einem Viertel) der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vergleichbaren vollbeschäftigten Mitarbeiters.

3. Der Vertreter der Mitarbeiterseite in der BayRK als Vorsitzender bzw. als stellvertretender Vorsitzender ist auf Antrag bis zu 75 % (drei Viertel) der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vergleichbaren vollbeschäftigten Mitarbeiters freizustellen.

4. Der von der Mitarbeiterseite mit der leitenden Betreuung der Öffentlichkeitsarbeit beauftragte Mitarbeiter hat zusätzlich Anspruch auf eine Freistellung in Höhe von 25 % (einem Viertel) der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vergleichbaren vollbeschäftigten Mitarbeiters.

5. Der von der Mitarbeiterseite mit der leitenden Betreuung der Webseite der BayRK beauftragte Mitarbeiter hat zusätzlich Anspruch auf eine Freistellung in Höhe von 10 % (einem Zehntel) der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vergleichbaren vollbeschäftigten Mitarbeiters.

6. Die gewählten Vertreterinnen/Vertreter der arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte haben jeweils Anspruch auf eine zusätzliche Freistellung in Höhe von 10 % der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer/eines vergleichbaren Vollbeschäftigten. Der Freistellungsumfang beträgt insgesamt mindestens zehn Wochenstunden einschließlich der Freistellung nach Nr. 1.

Die/der von der Kommission in die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte gewählte Vertreterin/Vertreter der Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer hat Anspruch auf eine zusätzliche Freistellung in Höhe von 10 % der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer/eines vergleichbaren Vollbeschäftigten.

7. Die durch die Freistellung der Vertreter der Mitarbeiter in der BayRK dem Anstellungsträger entstehenden Kosten trägt auf Antrag die jeweilige (Erz-)Diözese.

8. Die durch die Freistellung der Vertreter der Mitarbeiter in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrer in der Bayerischen Regional-KODA entstehenden Kosten tragen auf Antrag die bayerischen (Erz-)Diözesen.

§ 9 Schulung

(1) Die Mitglieder der BayRK werden im erforderlichen Umfang bis zu insgesamt einer Woche im Jahr für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen freigestellt, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit in der BayRK erforderlich sind. Die Erforderlichkeit stellt die Mitarbeiterseite in der BayRK fest.

(2) Die Kosten tragen die bayerischen (Erz-)Diözesen.

§ 10 Kündigungsschutz

(1) Einem Mitglied der BayRK kann nur gekündigt werden, wenn ein Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt. Abweichend von Satz 1 kann in den Fällen des Artikels 5 Abs. 3-5 Grundordnung auch eine ordentliche Kündigung ausgesprochen werden. Die Sätze 1 und 2 gelten ebenfalls innerhalb eines Jahres nach Ausscheiden aus der BayRK.

(2) Einem Mitglied des Wahlausschusses darf vom Zeitpunkt seiner Wahl an, einem Wahlbewerber vom Zeitpunkt der unterschriebenen Einverständniserklärung an, vorbehaltlich der Gültigkeit des Wahlvorschlages, jeweils bis sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses nur gekündigt werden, wenn ein Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt. Für die ordentliche Kündigung gilt Abs. 1 Satz 2 entsprechend.

§ 11 Sitzungen, Antragsstellung und Geschäftsordnung

(1) Die BayRK tritt bei Bedarf zusammen. Eine Sitzung hat außerdem stattzufinden, wenn dies von einem Drittel der Mitglieder schriftlich und unter Angabe von Gründen verlangt wird.

(2) Der Vorsitzende der BayRK, bei Verhinderung der stellvertretende Vorsitzende, lädt unter Angabe der Tagesordnung spätestens zwei Wochen – in Eilfällen acht Tage – vor der Sitzung ein. Er entscheidet auch über die Eilbedürftigkeit.

(3) Eine Sitzung kann nur stattfinden, wenn von jeder Seite mindestens jeweils die Hälfte der Mitglieder und der Vorsitzende oder sein Stellvertreter persönlich anwesend sind.

(4) Sind Mitglieder verhindert, an einer Sitzung teilzunehmen, so ist die Übertragung des Stimmrechts auf ein anderes Mitglied derselben Seite zulässig. Ein Mitglied kann zusätzlich nicht mehr als ein übertragenes Stimmrecht ausüben. Die Übertragung des Stimmrechts ist dem Vorsitzenden anzuzeigen.

(5) Antragsberechtigt sind die Mitglieder der BayRK; die Anträge müssen schriftlich mit Begründung vorgelegt werden.

(6) Die Sitzungen sind nicht öffentlich.

(7) Die BayRK gibt sich eine Geschäftsordnung.

§ 11a Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte

(1) Die Kommission bildet eine Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte für die Lehrkräfte an katholischen Schulen gemäß can. 803 CIC mit der Aufgabe, lehrerspezifische Beschlussempfehlungen zu erarbeiten.

(2) Die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte setzt sich aus acht Mitgliedern der Kommission zusammen und zwar aus
a) dem/der Vorsitzenden und dem/der stellvertretenden Vorsitzenden kraft Amtes,
b) den beiden für die katholischen Schulen gemäß can. 803 CIC berufenen Dienstgebervertretern/Dienstgebervertreterinnen,
c) den beiden gewählten Dienstnehmervertretern/Dienstnehmervertreterinnen aus dem Bereich der Lehrkräfte, und
d) je einem von der Kommission mit einfacher Mehrheit gewählten Mitglied jeder Seite.

(3) Wird ein in Absatz 2 b) bis d) genanntes Mitglied der Kommission zum/zur Vorsitzenden gewählt, wird durch die Kommission ein anderes Mitglied aus der jeweiligen Seite in die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte gewählt.

(4) Verabschiedet die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte mit Zweidrittelmehrheit eine Beschlussempfehlung, wird diese als „Beschlussempfehlung der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte“ der Vollversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt.

(5) Antragsberechtigt sind die Mitglieder der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte; die Anträge müssen schriftlich mit Begründung vorgelegt werden.

(6) § 11 Absätze 4 und 6 gelten entsprechend.

§ 12 Beschlüsse und ihre Durchführung

(1) Die BayRK fasst Beschlüsse mit Zweidrittelmehrheit ihrer Mitglieder. Beschlüsse zu Beschlussempfehlungen der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrer werden mit der Mehrheit ihrer Mitglieder gefasst.

(2) In Angelegenheiten, die eilbedürftig sind, können Beschlüsse im schriftlichen Umlaufverfahren herbeigeführt werden. Der Vorsitzende entscheidet im Einvernehmen mit dem stellvertretenden Vorsitzenden über die Einleitung dieses Verfahrens. Ein Beschluss kommt nicht zustande, wenn mindestens vier Mitglieder der BayRK eine mündliche Erörterung verlangen.

(3) Die Beschlüsse werden über die Generalvikare den bayerischen (Erz-)Bischöfen und über die Deutsche Ordensoberenkonferenz (DOK) den Instituten des geweihten Lebens päpstlichen Rechts und den Gesellschaften des Apostolischen Lebens päpstlichen Rechts übermittelt.

(4) Sieht sich ein (Erz-)Bischof nicht in der Lage, einen Beschluss in Kraft zu setzen, so legt er über seinen Generalvikar innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des Beschlusses beim (Erz-)Bischöflichen Ordinariat unter Angabe der Gründe Einspruch bei der BayRK ein.

(5) Wenn bis zum Ablauf der sechswöchigen Frist kein Einspruch erhoben worden ist, werden die Beschlüsse für die einzelnen bayerischen (Erz-)Diözesen vom (Erz-)Bischof in Kraft gesetzt und im Amtsblatt der (Erz-)Diözese veröffentlicht.

(6) Sieht sich ein höherer Oberer im Sinne des c. 134 § 1 CIC nicht in der Lage, der Inkraftsetzung eines Beschlusses zuzustimmen, so bittet er den (Erz-)Bischof, in dessen Territorium die Einrichtung des Instituts des geweihten Lebens päpstlichen Rechts oder der Gesellschaft des Apostolischen Lebens päpstlichen Rechts den Sitz hat, nach Maßgabe des Abs. 4 Einspruch einzulegen.
Der (Erz-)Bischof legt gegebenenfalls nach Maßgabe des Abs. 4 Einspruch ein.

(7) Die BayRK berät zum nächstmöglichen Zeitpunkt über den Einspruch des (Erz-)Bischofs.
Sodann wird der Einspruch des (Erz-)Bischofs abweichend von § 11 Abs. 5 der Vollversammlung als Antrag zur Beschlussfassung vorgelegt. Findet der Antrag nicht die erforderliche Mehrheit, gilt der Einspruch als zurückgewiesen. Die Zurückweisung wird dem (Erz-)Bischof, der den Einspruch eingelegt hat, mitgeteilt.

(8) Sieht sich der (Erz-)Bischof, der einen Einspruch eingelegt hat, auch dann nicht in der Lage, den durch die Zurückweisung des Einspruchs bestätigten Beschluss der BayRK für seine (Erz-)Diözese in Kraft zu setzen, so betrachtet er diesen Beschluss als qualifizierte Empfehlung.

(9) Sieht sich ein höherer Oberer im Sinne des Abs. 6, für dessen Orden Einspruch eingelegt worden ist, nicht in der Lage, den durch die Zurückweisung des Einspruchs bestätigten Beschluss zu übernehmen, teilt er dies dem (Erz-)Bischof mit. Der Beschluss wird gegebenenfalls für das betroffene Institut des geweihten Lebens päpstlichen Rechts bzw. die betroffene Gesellschaft des Apostolischen Lebens päpstlichen Rechts nicht in Kraft gesetzt.

(10) Hat die BayRK nach Abs. 7 einen Beschluss gefasst, so übermittelt sie diesen über die Generalvikare allen bayerischen (Erz-)Bischöfen und über die Deutsche Ordensoberenkonferenz (DOK) den Instituten des geweihten Lebens päpstlichen Rechts und den Gesellschaften des Apostolischen Lebens päpstlichen Rechts. Im Übrigen wird nach den Abs. 2 ff. verfahren.

§ 12 a Zustimmung zu Zentral-KODA-Beschlüssen

(1) Beschlüsse der Zentral-KODA, die um der Einheit und Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes Willen im Sinne von § 3 Abs. 1 Zentral-KODA-Ordnung in der Fassung vom 15. Juni 1998 gefasst worden sind, werden von der BayRK unter Wahrung der Frist beraten.

(2) Stimmt die BayRK einem Beschluss der Zentral-KODA mit der Mehrheit ihrer Mitglieder zu, unterrichtet sie davon umgehend über die Generalvikare die bayerischen (Erz-)Bischöfe.

(3) Stimmt die BayRK einem Beschluss der Zentral-KODA nicht mit der Mehrheit ihrer Mitglieder zu, so unterrichtet sie davon unter Angabe der Gründe umgehend über die Generalvikare die bayerischen (Erz-)Bischöfe mit der Bitte, gegen den Beschluss Einspruch einzulegen.

§ 13 Vermittlungsausschuss

(1) Die BayRK bildet einen Vermittlungsausschuss.

(2) Der Vermittlungsausschuss setzt sich aus fünf Personen zusammen, und zwar aus dem Vorsitzenden und vier Beisitzern, von denen zwei der Dienstgeberseite und zwei der Mitarbeiterseite angehören.

(3) Der Vorsitzende und jeder Beisitzer haben für den Fall der Verhinderung je einen Stellvertreter.

(4) Von den Beisitzern gemäß Abs. 2 darf auf Dienstgeberseite und Mitarbeiterseite jeweils nur ein Beisitzer Mitglied der BayRK sein.

(5) Die Beisitzer und ihre Stellvertreter müssen den Erfordernissen des § 5 a bzw. § 5 b entsprechen.

§ 14 Voraussetzung der Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss

Der Vorsitzende des Vermittlungsausschusses und sein Stellvertreter dürfen weder im kirchlichen Dienst stehen noch dem Vertretungsorgan einer kirchlichen Körperschaft oder eines anderen Trägers einer kirchlichen Einrichtung angehören. Sie müssen gemäß Art. 10 Grundordnung katholisch sein und dürfen nicht durch kirchenbehördliche Entscheidung in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte behindert sein. Sie müssen ferner die Befähigung zum Richteramt haben.

§ 15 Wahl und Amtszeit des Vermittlungsausschusses

(1) Der Vorsitzende und sein Stellvertreter werden von der BayRK mit einer Zweidrittelmehrheit der Gesamtzahl der Mitglieder geheim gewählt.
Eine Stimmrechtsübertragung ist nicht zulässig.

(2) Die Beisitzer und ihre Stellvertreter, die Mitglieder der BayRK sind, werden jeweils von den Vertretern der Dienstgeber und der Mitarbeiter der BayRK mit Zweidrittelmehrheit geheim gewählt.

(3) Bei einer Anrufung des Vermittlungsausschusses in Fällen des § 16 Abs. 2 werden anstelle der Beisitzer gemäß Abs. 2 die kommissionsangehörigen Beisitzer von den Mitgliedern der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrer jeweils von Fall zu Fall aus der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrer neu bestimmt.

(4) Die Beisitzer und ihre Stellvertreter, die nicht Mitglieder der BayRK sind, werden von den Vertretern der Dienstgeber und der Mitarbeiter der BayRK mit Zweidrittelmehrheit der Gesamtzahl ihrer Mitglieder geheim gewählt.

(5) Die Amtszeit des Vorsitzenden, der Beisitzer und der Stellvertreter beträgt fünf Jahre. Eine Wiederwahl ist zulässig.

(6) Bei Ausscheiden eines Mitglieds des Vermittlungsausschusses findet für den Rest der Amtszeit eine Nachwahl statt.

§ 16 Anrufung des Vermittlungsausschusses

(1) Falls ein Antrag in der BayRK nicht die für einen Beschluss erforderliche Mehrheit erhalten hat, jedoch mindestens die Hälfte der Mitglieder der BayRK dem Antrag zugestimmt hat, legt der Vorsitzende der BayRK diesen Antrag dem Vermittlungsausschuss dann vor, wenn wiederum mindestens die Hälfte der Mitglieder der BayRK für die Anrufung des Vermittlungsausschusses stimmt.

(2) Falls eine Beschlussempfehlung der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrer in der BayRK nicht die für einen Beschluss erforderliche Mehrheit erhalten hat, legt der Vorsitzende der BayRK diesen Antrag dem Vermittlungsausschuss dann vor, wenn wiederum mindestens die zwei berufenen Vertreter der Dienstgeber aus der ständigen Arbeitsgruppe Lehrer und die zwei gewählten Vertreter der angestellten Lehrer an katholischen Schulen gemäß c. 803 CIC in Bayern für die Anrufung des Vermittlungsausschusses stimmen.

§ 17 Vermittlungsverfahren

(1) Der Vorsitzende oder sein Stellvertreter leitet das Vermittlungsverfahren nach pflichtgemäßem Ermessen. Er kann an dem Vermittlungsverfahren Sachverständige beteiligen. Das Vermittlungsverfahren wird mit einem Vermittlungsvorschlag abgeschlossen, der innerhalb von sechs Wochen nach der Anrufung des Vermittlungsausschusses zu erarbeiten ist.
Dem Vermittlungsvorschlag müssen mindestens drei Mitglieder des Vermittlungsausschusses zugestimmt haben.

(2) Das Vermittlungsverfahren ist nicht öffentlich.

(3) Im Falle eines Vermittlungsverfahrens nach § 16 legt der Vermittlungsausschuss den Vermittlungsvorschlag der BayRK vor. Die BayRK hat innerhalb von vier Wochen über den Vermittlungsvorschlag abzustimmen.

(4) Stimmt die BayRK dem Vermittlungsvorschlag mit der notwendigen Mehrheit zu, erfolgt die Inkraftsetzung gemäß § 12 Abs. 3 ff.

§ 18 Schiedsverfahren

(1) Findet der Vorschlag des Vermittlungsausschusses in der BayRK nicht die für einen Beschluss erforderliche Mehrheit, kann mit der Begründung eines unabweisbaren Regelungsbedürfnisses von den Vertretern der Dienstgeber oder der Mitarbeiter mit der Gesamtzahl ihrer jeweiligen Stimmen innerhalb von vier Wochen nach dem Schluss der Sitzung, in der über den Vermittlungsvorschlag abgestimmt wurde, die Schiedsstelle angerufen werden. Die Anrufung der Schiedsstelle erfolgt durch Zustellung eines seitens des Vorsitzenden bzw. des stellvertretenden Vorsitzenden der BayRK unterzeichneten Schriftsatzes, der den Gegenstand bezeichnen und die Gründe für das Schiedsverfahren enthalten muss. Zur Begründung dienende Tatsachen und Beweismittel sollen angegeben werden.

(2) Die Schiedsstelle setzt sich aus fünf Personen zusammen, und zwar aus dem Vorsitzenden und vier Beisitzern, von denen zwei der Dienstgeberseite und zwei der Mitarbeiterseite angehören. Wer als Vorsitzender oder Beisitzer des Vermittlungsausschusses bei der Erarbeitung des Vermittlungsvorschlages mitgewirkt hat, darf nicht gleichzeitig der Schiedsstelle angehören.
Die BayRK erstellt für die Dauer von fünf Jahren eine Liste von drei Personen, aus der im Falle der Anrufung der Schiedsstelle der für das Verfahren zuständige Vorsitzende sowie dessen Stellvertreter, der im Falle der nicht nur vorübergehenden Verhinderung des Vorsitzenden tätig wird, einvernehmlich benannt werden. Kommt das Einvernehmen nicht zustande, werden der für das Verfahren zuständige Vorsitzende und sein Stellvertreter durch das Los ermittelt. In die Liste kann nur aufgenommen werden, wer die Befähigung zum Richteramt nach dem Deutschen Richtergesetz besitzt. Im Übrigen gilt § 14 entsprechend.
Die Benennung des Vorsitzenden und seines Stellvertreters sowie die durch die Dienstgeberseite und die Mitarbeiterseite getrennt vorzunehmende Benennung der Vertreter der Dienstgeber und der Mitarbeiter sind vorsorglich in der Sitzung der BayRK vorzunehmen, in der der Vermittlungsvorschlag nicht die für einen Beschluss erforderliche Mehrheit gefunden hat.

(3) Die Schiedsstelle hat innerhalb von vier Wochen nach ihrer Anrufung festzustellen, ob in der dem Schiedsverfahren zugrunde liegenden Angelegenheit ein unabweisbares Regelungsbedürfnis besteht. Für die Feststellung ist die einfache Mehrheit erforderlich. Der Spruch der Schiedsstelle ist mit einer Begründung zu versehen. Vor der Fällung des Schiedsspruches können die Dienstgeberseite und die Mitarbeiterseite angehört werden. Die Anhörung erfolgt mündlich.

(4) Gegen den Spruch der Schiedsstelle kann innerhalb von zwei Wochen nach seiner Bekanntgabe im Wege des vorläufigen Rechtsschutzes das Kirchliche Arbeitsgericht angerufen werden.

(5) Ist ein unabweisbares Regelungsbedürfnis festgestellt worden, hat die BayRK innerhalb von vier Wochen einen Beschluss in der Sache herbeizuführen. Die Frist beginnt mit der Bekanntgabe des Spruchs der Schiedsstelle bzw. der Bekanntgabe der Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichts im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes.

(6) Fasst die BayRK innerhalb der Frist keinen Beschluss, so kann von den Vertretern der Dienstgeber oder der Mitarbeiter mit der Gesamtzahl ihrer jeweiligen Stimmen innerhalb von zwei Wochen erneut die Schiedsstelle angerufen werden.

(7) Die Schiedsstelle hat in der Angelegenheit, für die ein unabweisbares Regelungsbedürfnis festgestellt worden ist, innerhalb von vier Wochen nach ihrer erneuten Anrufung durch Spruch zu entscheiden. Der Spruch hat einen Regelungsvorschlag zu enthalten. Die Schiedsstelle entscheidet mit einfacher Mehrheit. Eine Stimmenthaltung ist nicht möglich.

(8) Innerhalb von vier Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung der Schiedsstelle hat die BayRK mit einfacher Mehrheit ihrer stimmberechtigten Mitglieder über die Annahme des Regelungsvorschlages der Schiedsstelle zu beschließen.
Der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende der BayRK sind bei der Abstimmung an die Entscheidung der Schiedsstelle gebunden.

(9) Die Beschlüsse nach Abs. 8 werden für die einzelne bayerische (Erz-)Diözese vom (Erz-)Bischof in Kraft gesetzt und im Amtsblatt der (Erz-)Diözese veröffentlicht.
§ 12 findet keine Anwendung. Sieht sich ein (Erz-)Bischof nicht in der Lage, einen Beschluss in Kraft zu setzen, unterrichtet er innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Beschlusses die BayRK unter Angabe der Gründe.

(10) Für die Berechnung der Fristen gelten die Bestimmungen der §§ 186 ff. BGB.
Angerufen ist die Schiedsstelle, wenn der entsprechende Antrag bei der Geschäftsstelle der BayRK schriftlich eingegangen ist.
Bekannt gegeben ist ein Spruch der Schiedsstelle, wenn er dem Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden der BayRK durch die Geschäftsstelle der BayRK zugestellt worden ist.
Das Erfordernis der Schriftform ist auch gewahrt durch Aufzeichnung als elektronisches Dokument, wenn dieses für die Bearbeitung durch die Schiedsstelle geeignet ist. Das elektronische Dokument ist eingereicht, wenn die für den Empfang bestimmte Stelle es aufgezeichnet hat.

(11) Die Ladung zu den Sitzungen der Schiedsstelle erfolgt durch den jeweiligen Vorsitzenden. Er leitet die Sitzung und kann an dem Verfahren Sachverständige beteiligen. Über verfahrensleitende Maßnahmen entscheidet der Vorsitzende allein. Die Sitzungen der Schiedsstelle sind nicht öffentlich. Die Ergebnisse der Sitzungen sind zu protokollieren.

§ 19 Kosten

(1) Die bayerischen (Erz-)Diözesen stellen für die Sitzungen der BayRK und deren Vorbereitung sowie für die laufende Geschäftsführung in dem erforderlichen Umfang Raum, Geschäftsbedarf und Personalkräfte zur Verfügung und tragen die notwendigen Kosten; dies gilt auch für die für Beratung und Gutachten anfallenden Kosten, die nach vorhergehender Bewilligung durch die Vollversammlung der BayRK über die Geschäftsstelle abgerechnet werden.
Die bayerischen (Erz-)Diözesen tragen die für die Arbeit der Mitglieder notwendigen Kosten.

(2) Für die Lehrer an Schulen in kirchlicher Trägerschaft gemäß c. 803 CIC ersetzen die bayerischen (Erz-)Diözesen der jeweiligen Schule die durch die Tätigkeit in der BayRK anfallenden Kosten.

(3) Mitgliedern der BayRK, denen wegen ihrer Tätigkeit nachweisliche Einkünfte aus angezeigten Nebentätigkeiten entgangen sind, haben einen Anspruch auf finanzielle Erstattung.
Es wird auf Antrag entgangenes Entgelt von ihrer (Erz-)Diözese erstattet.

(4) Die Abs. 1 und 2 gelten sinngemäß für die Kosten, die durch die Tätigkeit des Vermittlungsausschusses und der Schiedsstelle entstehen.

§ 20 In-Kraft-Treten, Übergangsregelungen

(1) Die §§ 1, 3, 6, 8, 9, 10, 11, 12 a, 13, 14, 16 Abs. 1, 17, 18 der Ordnung treten zum 1. Januar 2006 in Kraft. Diese Bestimmungen sind bis zum 30. September 2008 auf die „Kommission der BayRK für Angestellte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (Lehrerkommission)“ anzuwenden.

(2) Die §§ 5 a, 5 b der Ordnung treten zum 1. Januar 2006 mit der Maßgabe in Kraft, dass sich die BayRK und die Lehrerkommission bis zum 30. September 2008 nach § 4 der BayRKO vom 1. Oktober 2003 zusammensetzt.

(3) Die §§ 2, 4, 7, 11 a, 12, 15, 16 Abs. 2, 19 der Ordnung treten zum 1. Oktober 2008 in Kraft.

(4) Mit Inkrafttreten der in den Abs. 1 bis 3 benannten Paragraphen treten die entsprechenden Paragraphen der BayRKO vom 1. Oktober 2003 außer Kraft.

4. Ordnung für das Verfahren zur Wahl der Vertreter/Vertreterinnen der Beschäftigten in der Bayerischen Regional-KODA (Regional-KODA-Wahlordnung WOBayRK)

(Diese Ordnung tritt am 1. Dezember 2011 in Kraft. Mit Ablauf des 30. November 2011 tritt die Wahlordnung für die Vertreter der Mitarbeiter in der Bayerischen Regional-KODA (WOBayRK) gemäß § 5 b Absatz 8 BayRKO vom 01.01.2006 außer Kraft.)

Erster Abschnitt - Grundsätze der Wahl

§ 1 Wahlrechtsgrundsätze

(1) Die Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen der Beschäftigten in der Bayerischen Regional-KODA werden in unmittelbarer, freier und geheimer Wahl nach den Bestimmungen dieser Ordnung bestimmt.

(2) Die Wahl findet durch Briefwahl statt.

§ 2 Wahlbereiche

(1) Die Wahl der Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen der Beschäftigten findet nach Wahlbereichen statt. Wahlbereiche sind

1. Lehrkräfte an katholischen Schulen gemäß can. 803 CIC, wobei
- Pastoralassistenten/Pastoralassistentinnen,
- Pastoralreferenten/Pastoralreferentinnen,
- Gemeindeassistenten/Gemeindeassistentinnen,
- Gemeindereferenten/Gemeindereferentinnen,
- und Religionslehrer/Religionslehrerinnen im Kirchendienst,

die an eine katholische Schule gemäß can. 803 CIC abgeordnet sind, dem Wahlbereich ihrer Berufsgruppe zugeordnet bleiben,

2. Beschäftigte, die nach der Vergütungsordnung für Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Erwachsene gemäß ABD Teil A, 2.10. oder nach der Vergütungsordnung für Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche gemäß ABD Teil A, 2.11. eingruppiert sind,

3. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, die gemäß der Anlage F nach ABD Teil A, 1. eingruppiert sind,

4. Religionslehrkräfte, die gemäß der vorläufigen Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst gemäß ABD Teil A, 2.6. eingruppiert sind,

5. Beschäftigte im pastoralen Dienst,

6. Mesner/Mesnerinnen und Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen,

7. Beschäftigte in der Verwaltung sowie Beschäftigte, die keinem der Wahlbereiche 1 bis 6 zugeordnet sind.

(2) Im Übrigen werden Beschäftigte mit gemischten Tätigkeiten dem Wahlbereich zugeordnet, der dem überwiegenden zeitlichen Umfang der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit entspricht; bei gleich hohen zeitlichen Anteilen entscheidet der/die Beschäftigte. Ist ein Beschäftigter/eine Beschäftigte aufgrund mehrerer Arbeitsverhältnisse aktiv und/oder passiv wahlberechtigt, kann er/sie das aktive und/oder das passive Wahlrecht nur einmal in dem Wahlbereich ausüben, für den er/sie sich entschieden hat.

(3) Im Zweifelsfall entscheidet der Wahlvorstand nach Anhörung des/der Betroffenen über die Zuordnung zu einem Wahlbereich.

(4) Der Wahlbereich 1 besteht diözesanübergreifend. Die Wahlbereiche 2 bis 7 bestehen für jede (Erz-)Diözese gesondert.

Zweiter Abschnitt - Wahlvorstände

§ 3 Bildung von Wahlvorständen

Zur Durchführung der Wahlen der Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen in der Bayerischen Regional-KODA werden Wahlvorstände gebildet. Wahlvorstände sind

a) ein Diözesan-Wahlvorstand für jede (Erz-)Diözese,

b) ein Lehrer-Wahlvorstand für die Wahl der Vertreter der Lehrkräfte im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 1,

c) der Regional-Wahlvorstand.

§ 4 Zusammensetzung der Wahlvorstände

(1) Die Diözesan-Wahlvorstände bestehen aus fünf Personen, die vom jeweiligen Vorstand der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Bereich A (DiAG-MAV) gewählt werden.

(2) Der Lehrer-Wahlvorstand besteht aus fünf Lehrkräften, die von den Vorsitzenden der jeweils für die Lehrkräfte an katholischen Schulen gemäß can. 803 CIC zuständigen Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen gewählt werden.

(3) Der Regional-Wahlvorstand besteht aus den Vorsitzenden der Diözesan-Wahlvorstände, dem/der Vorsitzenden des Lehrer-Wahlvorstandes und einem/einer durch die Dienstgebervertreter/Dienstgebervertreterinnen in der Bayerischen Regional-KODA bestellten Vertreter/Vertreterin der bayerischen (Erz-)Diözesen mit der Befähigung zum Richteramt.

(4) Wahlbewerber/Wahlbewerberinnen können nicht Mitglied eines Wahlvorstandes sein.

(5) Scheidet ein Mitglied eines Wahlvorstandes aus dem Wahlvorstand aus, ist durch das nach Absatz 1 und 2 zuständige Gremium unverzüglich ein neues Mitglied zu wählen.

§ 5 Konstituierung der Wahlvorstände, Wahl der Vorsitzenden

(1) Der jeweilige Diözesan-Wahlvorstand wird vom jeweiligen Vorstand der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Bereich A zur konstituierenden Sitzung eingeladen.

(2) Der Lehrer-Wahlvorstand wird von dem Geschäftsführer/der Geschäftsführerin der Bayerischen Regional-KODA zur konstituierenden Sitzung eingeladen.

(3) Der Regional-Wahlvorstand wird von dem Geschäftsführer/der Geschäftsführerin der Bayerischen Regional-KODA zur konstituierenden Sitzung eingeladen.

(4) Die konstituierenden Sitzungen der Diözesan-Wahlvorstände und des Lehrerwahlvorstandes finden mindestens zwölf Monate vor dem Wahltag statt.

(5) Die konstituierende Sitzung des Regional-Wahlvorstandes findet mindestens elf Monate vor dem Wahltag statt.

(6) Die Wahlvorstände bestimmen aus ihrer Mitte je einen Vorsitzenden/eine Vorsitzende (Wahlleiter/Wahlleiterin) und einen stellvertretenden Vorsitzenden/eine stellvertretende Vorsitzende (stellvertretenden Wahlleiter/stellvertretende Wahlleiterin).

§ 6 Beschlussfassung, Verschwiegenheitspflicht

(1) Die Wahlvorstände entscheiden mit einfacher Mehrheit.

(2) Die Mitglieder der Wahlvorstände sind zur unparteiischen Wahrnehmung ihrer Aufgabe und zur Verschwiegenheit über die ihnen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgabe bekannt gewordenen Angelegenheiten verpflichtet.

Dritter Abschnitt - Wahlrecht, Wahlvorschlagsrecht und Wählbarkeit

§ 7 Wahlrecht

(1) Wahlberechtigt sind Beschäftigte, die am 1. Juni des Vorjahres des Kalenderjahres, in dem der Wahltag liegt, in einem Arbeitsverhältnis stehen, auf welches das ABD Anwendung findet. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber im Rechtsträgerverzeichnis aufgeführt sein.

(2) Beschäftigte, die den Wahlbereichen 2 bis 7 zugeordnet sind, sind in derjenigen (Erz-)Diözese wahlberechtigt, in der die Einrichtung, in der sie am Tage der Erstellung der Liste der Beschäftigten im Sinne von § 12 Absatz 1 beschäftigt sind, ihren Sitz hat.

(3) Vom Wahlrecht ausgenommen sind:

1. Leiter/Leiterinnen von Einrichtungen im Sinne von § 1a MAVO,

2. Beschäftigte, die zur selbständigen Entscheidung über Einstellungen, Anstellungen oder Kündigungen befugt sind,

3. Beschäftigte, die vom Dienstgeber zu sonstigen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in leitender Stellung ernannt wurden,

4. Beschäftigte, für die zur Besorgung aller ihrer Angelegenheiten ein Betreuer/eine Betreuerin nicht nur vorübergehend bestellt ist,

5.. Beschäftigte, die am 1. Oktober des Vorjahres des Kalenderjahres, in dem der Wahltag liegt, in Sonderurlaub sind oder Elterngeld erhalten, soweit sie nicht eine elterngeldunschädliche Berufstätigkeit, auf die das ABD Anwendung findet, ausüben,

6. Beschäftigte, die sich am Wahltag in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden,

7. Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am Wahltag nicht mehr besteht.

§ 8 Wahlvorschlagsrecht

Wahlvorschlagsberechtigt sind die Wahlberechtigten gemäß § 7 Absatz 1 und 2.

§ 9 Wählbarkeit

(1) Wählbar sind die wahlvorschlags- und wahlberechtigten Beschäftigten.

(2) Von der Wählbarkeit ausgenommen sind:

1. wahlberechtigte Beschäftigte, deren Beschäftigungsumfang zum Zeitpunkt der Erstellung der endgültigen Kandidatenliste im Sinne des § 16 unter der Hälfte des Beschäftigungsumfanges eines/einer vergleichbaren Vollbeschäftigten liegt.

2. Mitglieder eines Organs eines kirchlichen Rechtsträgers im Geltungsbereich des ABD, das zur gesetzlichen Vertretung des Rechtsträgers berufen ist.

(3) Eine Veränderung der Regelung der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit im ABD während der laufenden Amtszeit führt für diesen Zeitraum nicht zum Verlust der Wählbarkeit.

Vierter Abschnitt - Vorbereitung der Wahl

§ 10 Wahltag

Die Bayerische Regional-KODA setzt den Wahltag fest. Der Wahltag wird in den diözesanen Amtsblättern veröffentlicht.

§ 11 Rechtsträgerverzeichnisse

(1) Die Ordinariate erstellen vorbehaltlich des Absatzes 2 ein Verzeichnis der Rechtsträger, die das ABD anwenden. Dieses Verzeichnis wird im Juli des Vorjahres des Kalenderjahres, in dem der Wahltag liegt, mit Stand 1. Juni dieses Jahres in den diözesanen Amtsblättern veröffentlicht.

(2) Das Katholische Schulwerk in Bayern erstellt ein Verzeichnis der Schulträger, die das ABD anwenden. Dieses Verzeichnis wird mit Stand 1. Juni des Vorjahres des Kalenderjahres, in dem der Wahltag liegt, zusammen mit dem Verzeichnis nach Absatz 1 veröffentlicht.

(3) Diese Verzeichnisse sind für den Wahlvorstand bindend.

§ 12 Wählerverzeichnisse

(1) Die in den Rechtsträgerverzeichnissen gemäß § 11 genannten Rechts- bzw. Schulträger sind zur Unterstützung der Wahlvorstände verpflichtet. Auf Anforderung des am Hauptsitz des Rechtsträgers zuständigen Diözesan-Wahlvorstandes bzw. des Lehrer-Wahlvorstandes erstellen die Rechtsträger eine Liste aller Beschäftigten, auf deren Arbeitsverhältnis das ABD Anwendung findet, mit Ausnahme der Beschäftigten gemäß § 7 Absatz 3. Unterhalten Rechtsträger Einrichtungen in anderen (Erz-)Diözesen als der (Erz-)Diözese des Hauptsitzes, sind die Beschäftigten in diesen Einrichtungen eigens zu erfassen. Diese Listen sind spätestens sechs Monate vor dem Wahltag dem am Hauptsitz des Rechtsträgers bzw. dem am Sitz der jeweiligen Einrichtung zuständigen Diözesan-Wahlvorstand bzw. dem Lehrer-Wahlvorstand auszuhändigen. Diese Listen enthalten Name und Geburtsdatum der Beschäftigten sowie Angaben zum Beginn des Arbeitsverhältnisses, zur ausgeübten Tätigkeit, zu Beginn und Ende der Elternzeit, des Sonderurlaubs und zum Beginn der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Die Rechts- bzw. Schulträger sind verpflichtet, den jeweils zuständigen Wahlvorständen unverzüglich anzuzeigen, wenn bei Beschäftigten Änderungen in ihrer dienstlichen Stellung im Sinne des § 7 Absatz 3 eingetreten sind, die dazu führen könnten, hinsichtlich des Wahlrechts Änderungen hervorzurufen.

(2) Die Diözesan-Wahlvorstände und der Lehrer-Wahlvorstand erstellen jeweils aufgrund der Listen gemäß Absatz 1 für ihren Zuständigkeitsbereich ein Wählerverzeichnis. Das Wählerverzeichnis enthält Namen und Vornamen der Beschäftigten sowie die Zuordnung zu einem Wahlbereich.

(3) Die Wahlvorstände sind dem/der betroffenen Beschäftigten gegenüber zur Erteilung von Auskünften über die Aufnahme bzw. Nichtaufnahme in das Wählerverzeichnis sowie über die Zuordnung zu einem Wahlbereich verpflichtet. Das Wählerverzeichnis liegt in geeigneter Weise 14 Tage zur Einsichtnahme auf. Anfragen und die Erteilung von Auskünften sollen elektronisch oder telefonisch erfolgen. Auf Antrag des/der betroffenen Beschäftigten hat der zuständige Wahlvorstand die Aufnahme bzw. Nichtaufnahme in das Wählerverzeichnis, die Streichung aus dem Wählerverzeichnis oder die Zuordnung zu einem Wahlbereich zu überprüfen und erforderlichenfalls eine Berichtigung des Wählerverzeichnisses vorzunehmen.

(4) Auf Anfrage des Wahlvorstandes unterstützt das Ordinariat den Wahlvorstand bei der Erstellung der Wählerverzeichnisse.

§ 13 Erstellung der Wahlunterlagen, Bestimmung des Wahlablaufs

(1) Der Regional-Wahlvorstand erstellt die für die Wahl zu verwendenden Vorlagen und versendet diese bis spätestens vier Monate vor dem Wahltag an die Wahlvorstände.

(2) Der Regional-Wahlvorstand bestimmt anlässlich des Versandes der Vorlagen gemäß Absatz 1 den Wahlablauf und setzt eine Frist für die Abgabe der Wahlvorschläge der Beschäftigten.

§ 14 Wahlvorschläge der Beschäftigten

(1) Die Diözesan-Wahlvorstände bzw. der Lehrer-Wahlvorstand fordern unverzüglich nach Erhalt der Vorlagen gemäß § 12 Absatz 1 die Wahlberechtigten auf, innerhalb der vom Regional-Wahlvorstand gemäß § 13 Absatz 2 bestimmten Frist, Wahlvorschläge einzureichen.

(2) Der Wahlvorschlag enthält den Namen des/der Vorgeschlagenen, die von ihm/ihr ausgeübte Tätigkeit und die Einrichtung, in der der/die Vorgeschlagene tätig ist.

(3) Wahlvorschläge müssen von mindestens zehn Wahlvorschlagsberechtigten schriftlich innerhalb der von den Wahlvorständen festgelegten Frist vorgelegt werden. Sie müssen persönlich und handschriftlich unterzeichnet sein. Auch der Kandidat/die Kandidatin ist wahlvorschlagsberechtigt.

§ 15 Prüfung der Wahlvorschläge und vorläufige Kandidatenliste

(1) Die Diözesan-Wahlvorstände bzw. der Lehrer-Wahlvorstand prüfen die Wahlvorschläge unverzüglich nach ihrem Eingang. Stellen sie Mängel fest, so benachrichtigen sie sofort denjenigen/diejenige, der/die den mangelhaften Wahlvorschlag eingereicht hat und fordern ihn/sie auf, die Mängel zu beseitigen. Der jeweilige Wahlvorstand hat auf die Rechtsfolge der Ungültigkeit des Wahlvorschlages gemäß Absatz 2 hinzuweisen.

(2) Wahlvorschläge, die nach Ablauf der in § 13 Absatz 2 bestimmten Frist beim zuständigen Wahlvorstand eingehen oder deren Mängel innerhalb dieser Frist nicht beseitigt werden, sind ungültig.

(3) Aus den gültigen Wahlvorschlägen erstellen die Diözesan-Wahlvorstände und der Lehrer-Wahlvorstand jeweils für ihren Zuständigkeitsbereich eine vorläufige Kandidatenliste.

§ 16 Endgültige Kandidatenliste

(1) Die Diözesan-Wahlvorstände bzw. der Lehrer-Wahlvorstand fordern nach Erstellung der vorläufigen Kandidatenliste unverzüglich die vorgeschlagenen Kandidaten/Kandidatinnen auf, innerhalb einer Ausschlussfrist von zehn Tagen (Datum des Poststempels) schriftlich zu erklären, ob sie der Kandidatur zustimmen. In die endgültige Kandidatenliste kann nur aufgenommen werden, wer fristgemäß schriftlich seine Zustimmung zur Kandidatur erteilt hat; die Zustimmung ist unwiderruflich.

(2) Nach Ablauf der Frist gemäß Absatz 1 erstellen die Diözesan-Wahlvorstände und der Lehrer-Wahlvorstand jeweils für ihren Zuständigkeitsbereich die endgültige Kandidatenliste.

(3) In der endgültigen Kandidatenliste sind die Kandidaten/Kandidatinnen in alphabetischer Reihenfolge nach ihrem Nachnamen aufzuführen. Darüber hinaus ist der Wahlbereich, für den sie kandidieren, die ausgeübte Tätigkeit, die Einrichtung in der der Kandidat/die Kandidatin tätig ist bzw. bei Lehrkräften die Schule, die Schulart und der Träger der Schule sowie die (Erz-)Diözese, in der die Schule ihren Sitz hat, anzugeben. Eine bestehende Mitgliedschaft in der Bayerischen Regional-KODA ist als Zusatz zum Namen in der Namenszeile anzugeben. Weitere Zusätze sind unzulässig.

Fünfter Abschnitt - Wahlhandlung

§ 17 Stimmen

(1) Jeder/jede Wahlberechtigte aus dem Wahlbereich 1 hat zwei Stimmen.

(2) In den anderen Wahlbereichen hat jeder/jede Wahlberechtigte soviel Stimmen, wie Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen gemäß § 5 BayRKO zu wählen sind.

(3) Je Kandidat/Kandidatin darf nur eine Stimme vergeben werden.

§ 18 Wahlunterlagen

Die Diözesan-Wahlvorstände bzw. der Lehrer-Wahlvorstand versenden die Wahlunterlagen an die Wahlberechtigten. Die Wahlunterlagen bestehen aus dem Stimmzettel, einem kleineren Umschlag mit der Aufschrift „Wahl zur Bayerischen Regional-KODA – Stimmzettelumschlag“ und einem größeren Umschlag mit der Aufschrift „Wahl zur Bayerischen Regional-KODA – Wahlbriefumschlag“. Auf dem Wahlbriefumschlag ist die Anschrift des zuständigen Wahlvorstandes aufzudrucken.

§ 19 Durchführung der Wahl

Der Stimmzettel ist in den Stimmzettelumschlag zu legen; der Stimmzettelumschlag ist zu verschließen. Anschließend ist der verschlossene Stimmzettelumschlag in den Wahlbriefumschlag zu legen; auch der Wahlbriefumschlag ist zu verschließen. Auf dem Wahlbriefumschlag sind Name und Adresse des/der Wahlberechtigten zu vermerken. Der Wahlbrief ist so rechtzeitig zu übersenden, dass er am Wahltag spätestens um 12:00 Uhr bei dem zuständigen Wahlvorstand eingegangen ist.

Sechster Abschnitt - Feststellung des Wahlergebnisses

§ 20 Auszählung der Stimmen

(1) Die Auszählung der Stimmen erfolgt am Wahltag unmittelbar nach der in § 19 genannten Frist. Die Feststellung des Wahlergebnisses erfolgt spätestens am Tag nach der Wahl. Die Auszählung der Stimmen und die Feststellung des Wahlergebnisses erfolgen öffentlich.

(2) Die Wahlvorstände können Wahlhelfer/Wahlhelferinnen beiziehen. Die Wahlhelfer/Wahlhelferinnen unterliegen den Pflichten gemäß § 6 Absatz 2.

§ 21 Ungültige Stimmen, Zurückweisung von Wahlbriefen

(1) Ungültig sind Stimmen, wenn der Stimmzettel

1. nicht der vom auszählenden Wahlvorstand ausgegebene Stimmzettel ist,
2. keine Kennzeichnung enthält,
3. den Willen des Wählers/der Wählerin nicht zweifelsfrei erkennen lässt,
4. einen Zusatz oder Vorbehalt enthält.

(2) Wahlbriefe sind zurückzuweisen, wenn

1. der Wahlbrief nicht rechtzeitig eingegangen ist,
2. dem Wahlbriefumschlag kein Stimmzettelumschlag beigefügt ist,
3. weder der Wahlbriefumschlag noch der Stimmzettelumschlag verschlossen ist,
4. der Wahlbriefumschlag mehrere Stimmzettelumschläge enthält,
5. nicht der vom auszählenden Wahlvorstand ausgegebene Stimmzettelumschlag benutzt worden ist,
6. ein Stimmzettelumschlag benutzt worden ist, der offensichtlich in einer das Wahlgeheimnis gefährdenden Weise von den übrigen abweicht oder einen deutlich fühlbaren Gegenstand enthält.

Die Einsender zurückgewiesener Wahlbriefe werden nicht als Wähler/Wählerinnen gezählt; ihre Stimmen gelten als nicht abgegeben.

(3) Die Stimmen eines Wählers/einer Wählerin, der/die an der Wahl teilgenommen hat, werden nicht dadurch ungültig, dass er/sie vor dem oder am Wahltag ausscheidet oder sein/ihr Wahlrecht nach § 7 Absatz 3 Nummer 4 verliert.

§ 22 Entscheidung des Wahlvorstandes

Der Wahlvorstand entscheidet über die Gültigkeit der abgegebenen Stimmen, die Zurückweisung von Wahlbriefen und über alle im Zusammenhang mit der Wahlhandlung oder der Feststellung des Wahlergebnisses sich ergebenden Fragen.

§ 23 Feststellung des Wahlergebnisses

(1) Die Feststellung der gewählten Kandidaten/Kandidatinnen erfolgt nach den Wahlbereichen, für die sie kandidiert haben. Gewählt ist im Rahmen der für jede (Erz-)Diözese festgelegten Anzahl von Dienstnehmervertretern/Dienstnehmervertreterinnen der Beschäftigten, wer in seinem Wahlbereich die meisten Stimmen erhalten hat. Als Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterin der Lehrkräfte sind die beiden Kandidaten/Kandidatinnen gewählt, die die meisten Stimmen erhalten haben.

(2) Sind im Zuständigkeitsbereich eines Diözesan-Wahlvorstandes nicht für alle vorgesehenen Wahlbereiche Kandidaten/Kandidatinnen auf dem Stimmzettel genannt, dann sind gewählt

1. die gemäß Absatz 1 gewählten Kandidaten/Kandidatinnen der Wahlbereiche und

2. unabhängig von der Zugehörigkeit zu einem Wahlbereich die Kandidaten/Kandidatinnen, die nach den gemäß Absatz 1 gewählten Kandidaten/Kandidatinnen die meisten Stimmen erhalten haben, bis die für die jeweilige (Erz-)Diözese festgelegte Anzahl von Dienstnehmervertretern/Dienstnehmervertreterinnen der Beschäftigten erreicht ist.

(3) Sind im Zuständigkeitsbereich eines Diözesan-Wahlausschusses weniger Kandidaten/Kandidatinnen auf dem Stimmzettel genannt, als für die jeweilige (Erz-)Diözese Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen der Beschäftigten festgelegt sind, dann sind gewählt

1. alle Kandidaten/Kandidatinnen auf dem Stimmzettel und

2. die Kandidaten/Kandidatinnen, die nach den gemäß Absatz 1 und 2 gewählten Kandidaten/Kandidatinnen aus allen (Erz-)Diözesen die meisten Stimmen erhalten haben, bis die für die jeweilige (Erz-)Diözese festgelegte Anzahl von Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen der Beschäftigten erreicht ist.

Die nach Satz 1 Nummer 2 vergebenen Sitze verbleiben für die Dauer der Amtszeit bei der (Erz-)Diözese, aus welcher der/die nach dieser Vorschrift gewählte Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen der Beschäftigten kommt.

(4) Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

§ 24 Vorläufiges Wahlergebnis

(1) Die Vorsitzenden der Diözesan-Wahlvorstände und der/die Vorsitzende des Lehrer-Wahlvorstandes melden das jeweils festgestellte Wahlergebnis unverzüglich dem/der Vorsitzenden des Regional-Wahlvorstandes und setzen die gewählten Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen der Beschäftigten unverzüglich über ihre Wahl in die Bayerische Regional-KODA in Kenntnis.

(2) Der/die Vorsitzende des Regional-Wahlvorstandes gibt nach Eingang der Meldungen gemäß Absatz 1 das gesamte vorläufige Wahlergebnis auf der Internetseite der Bayerischen Regional-KODA bekannt.

§ 25 Wahlanfechtung

(1) Jeder/jede Wahlberechtigte kann innerhalb von drei Wochen nach der Bekanntgabe des vorläufigen Wahlergebnisses gemäß § 26 Absatz 2 die Wahl beim Kirchlichen Arbeitsgericht schriftlich anfechten. Dieses teilt dem/der Vorsitzenden des Regional-Wahlvorstandes mit, ob die Wahl angefochten wird.

(2) Der Antrag ist nur zulässig, wenn der Antragsteller/die Antragstellerin geltend macht, durch eine Handlung oder ein Unterlassen in eigenen Rechten verletzt zu sein.

(3) Anfechtungsgründe sind:

(a) Verletzung der Wahlvorschriften gemäß §§ 2bis 6 dieser Ordnung,

(b) rechtswidrige Bescheide der Wahlvorstände,

(c) Ungültigkeit einzelner Stimmen.

§ 26 Endgültiges Wahlergebnis

(1) Die Geschäftsstelle der Kommission stellt beim Kirchlichen Arbeitsgericht durch Nachfrage sicher, ob Wahlanfechtungen eingegangen sind.

(2) Nach Ablauf der Frist gemäß § 25 Absatz 1, ggf. nach rechtskräftiger Entscheidung über Anfechtungsanträge, stellt der/die Vorsitzende des Regional-Wahlvorstandes das endgültige Wahlergebnis fest und gibt es unverzüglich über die Geschäftsstelle auf der Internetseite der Bayerischen Regional-KODA bekannt. Das endgültige Wahlergebnis wird in den diözesanen Amtsblättern bekannt gegeben.

§ 27 Wahlniederschrift und Aufbewahrung der Wahlunterlagen

(1) Über die Wahlhandlung sowie über die Ermittlung und Feststellung der vorläufigen Wahlergebnisse und des endgültigen Wahlergebnisses, insbesondere über Entscheidungen des Wahlvorstandes über die Ungültigkeit von Stimmen und die Zurückweisung von Wahlbriefen ist eine Niederschrift anzufertigen. Die Wahlniederschrift ist von den Mitgliedern des Wahlvorstandes zu genehmigen und zu unterzeichnen. Verweigert ein Mitglied des Wahlvorstandes die Unterschrift, so ist der Grund hierfür in der Wahlniederschrift anzugeben.

(2) Die Vorsitzenden der Wahlvorstände sorgen für die Aufbewahrung aller für die Wahl erforderlichen Unterlagen bis zum Ende der Amtszeit. Die Unterlagen im Zuständigkeitsbereich der Diözesan-Wahlvorstände sind beim jeweiligen (Erz-)Bischöflichen Ordinariat aufzubewahren. Die Unterlagen in den Zuständigkeitsbereichen des Lehrer-Wahlvorstandes und des Regional-Wahlvorstandes werden in der Geschäftsstelle der Bayerischen Regional-KODA aufbewahrt.

(3) Die Wahlniederschriften unterliegen der Archivierung durch die Geschäftsstelle der Bayerischen Regional-KODA.

5. Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung - KAGO - in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz vom 25. Februar 2010

Inhaltsübersicht

Dritter Teil
Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen

1.Abschnitt
Verfahren im ersten Rechtszug

1.Unterabschnitt
Allgemeine Verfahrensvorschriften

2.Unterabschnitt
Mündliche Verhandlung

3.Unterabschnitt
Besondere Verfahrensarten

2.Abschnitt
Verfahren im zweiten Rechtszug

Präambel

Die Deutsche Bischofskonferenz erlässt aufgrund eines besonderen Mandats des Apostolischen Stuhles gemäß can. 455 § 1 CIC in Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen,

- zur Sicherung der Glaubwürdigkeit der Einrichtungen, welche die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können,

- zur Herstellung und Gewährleistung eines wirksamen gerichtlichen Rechtsschutzes auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für das Zustandekommen von arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen und das Mitarbeitervertretungsrecht, wie dies in Artikel 10 Absatz 2 der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (GrO) vorgesehen ist,

- zur Sicherstellung einer einheitlichen Auslegung und Anwendung der in den deutschen Bistümern übereinstimmend geltenden arbeitsrechtlichen Grundlagen die folgende Ordnung:

Erster Teil - Allgemeine Vorschriften -

§ 1 Kirchliche Gerichte für Arbeitssachen

Die Gerichtsbarkeit in kirchlichen Arbeitssachen (§ 2) wird in erster Instanz durch Kirchliche Arbeitsgerichte und in zweiter Instanz durch den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof ausgeübt.

§ 2 Sachliche Zuständigkeit

(1) Die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen sind zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus dem Recht der nach Art. 7 GrO gebildeten Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts.

(2) Die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen sind ferner zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus dem Mitarbeitervertretungsrecht sowie dem Recht der Mitwirkung in Caritas-Werkstätten für Menschen mit Behinderungen einschließlich des Wahlverfahrensrechts und des Verfahrens vor der Einigungsstelle.

(3) Die Zuständigkeit der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen ist nicht gegeben für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis.

(4) Ein besonderes Verfahren zur Überprüfung der Rechtmäßigkeit von kirchlichen Rechtsnormen (Normenkontrollverfahren) findet nicht statt.

§ 3 Örtliche Zuständigkeit

(1) Das Gericht, in dessen Dienstbezirk eine beteiligungsfähige Person (§ 8) ihren Sitz hat, ist für alle gegen sie zu erhebenden Klagen zuständig. Ist der Beklagte eine natürliche Person, bestimmt sich der Gerichtsstand nach dem dienstlichen Einsatzort des Beklagten.

(2) In Rechtsstreitigkeiten nach § 2 Absatz 1 ist das Gericht ausschließlich zuständig, in dessen Dienstbezirk die Geschäftsstelle der Kommission ihren Sitz hat. Sind mehrere Kommissionen am Verfahren beteiligt, ist das für die beklagte Kommission errichtete Gericht ausschließlich zuständig.

(3) In Rechtsstreitigkeiten nach § 2 Absatz 2, an denen ein mehrdiözesaner und überdiözesaner Rechtsträger beteiligt ist, ist das Gericht ausschließlich zuständig, in dessen Dienstbezirk sich der Sitz der Hauptniederlassung des Rechtsträgers eines Verfahrensbeteiligten befindet, soweit nicht durch Gesetz eine hiervon abweichende Regelung der örtlichen Zuständigkeit getroffen wird.

§ 4 Besetzung der Gerichte

Die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen sind mit Personen, welche die Befähigung zum Richteramt nach staatlichem oder kirchlichem Recht besitzen, und mit ehrenamtlichen Richtern (beisitzenden Richtern) aus den Kreisen der Dienstgeber und Mitarbeiter, welche nach Maßgabe dieser Ordnung stimmberechtigt an der Entscheidungsfindung mitwirken, besetzt.

§ 5 Aufbringung der Mittel

Die Kosten des Kirchlichen Arbeitsgerichts trägt das Bistum, für das es errichtet ist. Im Falle der Errichtung eines gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichts durch mehrere Diözesanbischöfe (§ 14 Absatz 2) tragen die beteiligten Bistümer die Kosten nach einem zwischen ihnen vereinbarten Verteilungsmaßstab. Die Kosten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs trägt der Verband der Diözesen Deutschlands.

§ 6 Gang des Verfahrens

(1) Im ersten Rechtszug ist das Kirchliche Arbeitsgericht zuständig.

(2) Gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts findet die Revision an den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof nach Maßgabe des § 47 statt.

§ 7 Verfahrensgrundsätze

(1) Das Gericht entscheidet, soweit diese Ordnung nichts anderes bestimmt, auf Grund mündlicher Verhandlung durch Urteil. Mit Einverständnis der Beteiligten kann das Gericht ohne mündliche Verhandlung entscheiden.

(2) Die Verhandlung einschließlich der Beweisaufnahme ist öffentlich. Das Gericht kann die Öffentlichkeit für die Verhandlung oder für einen Teil der Verhandlung aus wichtigem Grund ausschließen, insbesondere wenn durch die Öffentlichkeit eine erhebliche Beeinträchtigung kirchlicher Belange oder schutzwürdiger Interessen eines Beteiligten zu besorgen ist oder wenn Dienstgeheimnisse zum Gegenstand der Verhandlung oder der Beweisaufnahme gemacht werden. Die Entscheidung wird auch im Fall des Satzes 2 öffentlich verkündet.

(3) Das Gericht erforscht den Sachverhalt von Amts wegen. Die am Verfahren Beteiligten haben an der Aufklärung des Sachverhalts mitzuwirken. Zur Aufklärung des Sachverhalts können Urkunden eingesehen, Auskünfte eingeholt, Zeugen, Sachverständige und Beteiligte vernommen und ein Augenschein eingenommen werden.

(4) Alle mit einem befristeten Rechtsmittel anfechtbaren Entscheidungen enthalten die Belehrung über das Rechtsmittel. Soweit ein Rechtsmittel nicht gegeben ist, ist eine entsprechende Belehrung zu erteilen. Die Frist für ein Rechtsmittel beginnt nur, wenn der Beteiligte über das Rechtsmittel und das Gericht, bei dem das Rechtsmittel einzulegen ist, die Anschrift des Gerichts und die einzuhaltende Frist und Form schriftlich belehrt worden ist. Ist die Belehrung unterblieben oder unrichtig erteilt, so ist die Einlegung des Rechtsmittels nur innerhalb eines Jahres seit Zustellung der Entscheidung zulässig.

(5) Das Gericht soll in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Beilegung des Rechtsstreits hinwirken.

§ 8 Verfahrensbeteiligte

(1) In Rechtsstreitigkeiten gemäß § 2 Absatz 1 können beteiligt sein:

a) in allen Angelegenheiten die Hälfte der Mitglieder der nach Artikel 7 GrO gebildeten Kommission oder die Mehrheit der Mitglieder der Dienstgeber- bzw. Mitarbeiterseite der Kommission,

b) in Angelegenheiten, welche die eigene Rechtsstellung als Kommissions-Mitglied betreffen, das einzelne Mitglied der Kommission und der Dienstgeber.

c) in Angelegenheiten des Wahlverfahrensrechts darüber hinaus der Dienstgeber, der einzelne Mitarbeiter und die Wahlorgane und die Koalitionen nach Artikel 6 GrO,

d) in Angelegenheiten welche die Rechtsstellung der Koalition nach Artikel 6 GrO betreffen, die anerkannte Koalition..

(2) In Rechtsstreitigkeiten gemäß § 2 Absatz 2 können beteiligt sein:

a) in Angelegenheiten der Mitarbeitervertretungsordnung einschließlich des Verfahrens vor der Einigungsstelle die Mitarbeitervertretung und der Dienstgeber,

b) in Angelegenheiten des Wahlverfahrensrechts und des Rechts der Mitarbeiterversammlung die Mitarbeitervertretung, der Dienstgeber und der einzelne Mitarbeiter und die Wahlorgane,

c) in Angelegenheiten aus dem Recht der Arbeitsgemeinschaften für Mitarbeitervertretungen die Organe der Arbeitsgemeinschaft, der Dienstgeber und die (Erz-)Bistümer bzw. Diözesan-Caritasverbände,

d) in Angelegenheiten aus dem Recht der Mitwirkung in Caritas-Werkstätten für Menschen mit Behinderungen der Werkstattrat und der Rechtsträger der Werkstatt,

e) in Angelegenheiten, welche die eigene Rechtsstellung als Mitglied einer Mitarbeitervertretung, als Sprecherin oder Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden, als Vertrauensperson der Schwerbehinderten, als Vertrauensmann der Zivildienstleistenden oder als Mitglied einer Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen betreffen, die jeweils betroffene Person, die Mitarbeitervertretung und der Dienstgeber.

§ 9 Beiladung

(1) Das Gericht kann, solange das Verfahren noch nicht rechtskräftig abgeschlossen oder in höherer Instanz anhängig ist, von Amts wegen oder auf Antrag andere, deren rechtliche Interessen durch die Entscheidung berührt werden, beiladen.

(2) Sind an dem streitigen Rechtsverhältnis Dritte derart beteiligt, dass die Entscheidung auch ihnen gegenüber nur einheitlich ergehen kann, so sind sie beizuladen (notwendige Beiladung). Dies gilt auch für einen Dritten, der aufgrund Rechtsvorschrift verpflichtet ist, einer Partei oder einem Beigeladenen die Kosten des rechtshängig gemachten Anspruchs zu ersetzen (Kostenträger).

(3) Der Beiladungsbeschluss ist allen Beteiligten zuzustellen. Dabei sollen der Stand der Sache und der Grund der Beiladung angegeben werden. Die Beiladung ist unanfechtbar.

(4) Der Beigeladene kann innerhalb der Anträge eines Beteiligten selbständig Angriffs- und Verteidigungsmittel geltend machen und alle Verfahrenshandlungen wirksam vornehmen. Abweichende Sachanträge kann er nur stellen, wenn eine notwendige Beiladung vorliegt.

§ 10 Klagebefugnis

Die Klage ist nur zulässig, wenn der Kläger geltend macht, in eigenen Rechten verletzt zu sein, oder wenn er eine Verletzung von Rechten eines Organs, dem er angehört, geltend macht.

§ 11 Prozessvertretung

Die Beteiligten können vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen den Rechtsstreit selbst führen oder sich von einer sach- und rechtskundigen Person vertreten lassen.

§ 12 Kosten (Gebühren und Auslagen)

(1) Im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen werden Gebühren nicht erhoben. Im übrigen entscheidet das Gericht durch Urteil, ob Auslagen aufgrund materiell-rechtlicher Vorschriften erstattet werden und wer diese zu tragen hat.(2) Der Vorsitzende kann auf Antrag eines Beteiligten auch vor Verkündung des Urteils durch selbständig anfechtbaren Beschluss (§ 55) entscheiden, ob Auslagen gemäß Absatz 1 Satz 2 erstattet werden.

(3) Zeugen und Sachverständige werden in Anwendung des staatlichen Gesetzes über die Entschädigung von Zeugen und Sachverständigen entschädigt.

§ 13 Rechts- und Amtshilfe

(1) Die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen leisten einander Rechtshilfe. Die Vorschriften des staatlichen Gerichtsverfassungsgesetzes über Rechtshilfe finden entsprechende Anwendung.

(2) Alle kirchlichen Dienststellen und Einrichtungen leisten den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen auf Anforderung Amtshilfe.

Zweiter Teil - Aufbau der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen - 1. Abschnitt: Kirchliche Arbeitsgerichte erster Instanz

§ 14 Errichtung

(1) Für jedes Bistum/Erzbistum wird ein Kirchliches Arbeitsgericht als Gericht erster Instanz errichtet. Das Nähere wird im Errichtungsdekret des zuständigen Diözesanbischofs geregelt.

(2) Für mehrere Bistümer/Erzbistümer kann aufgrund Vereinbarung der Diözesanbischöfe ein gemeinsames Kirchliches Arbeitsgericht als Gericht erster Instanz errichtet werden. Dem gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgericht können alle nach dieser Ordnung wahrzunehmenden Zuständigkeiten oder nur die Zuständigkeiten nach § 2 Absatz 1 oder § 2 Absatz 2 übertragen werden. Das Nähere wird im gemeinsamen Errichtungsdekret der Diözesanbischöfe geregelt.

§ 15 Gerichtssitz/Dienstaufsicht/Geschäftsstelle

(1) Der Sitz des Gerichts wird durch diözesanes Recht bestimmt.

(2) Die Dienstaufsicht über die Mitglieder des Kirchlichen Arbeitsgerichts übt der Diözesanbischof des Bistums, in dem sich der Sitz des Gerichtes befindet, aus.[1]

(3) Die Geschäftsstelle des Kirchlichen Arbeitsgerichts wird beim Erz-/Bischöflichen Diözesangericht (Offizialat)/Konsistorium) eingerichtet.

[1] **Die Einzelheiten bleiben der Regelung durch diözesanes Recht überlassen.**

§ 16 Zusammensetzung/Besetzung

(1) Das Kirchliche Arbeitsgericht besteht aus dem Vorsitzenden, dem stellvertretenden Vorsitzenden, sechs beisitzenden Richtern aus den Kreisen der Dienstgeber und sechs beisitzenden Richtern aus den Kreisen der Mitarbeiter.

(2) Das Kirchliche Arbeitsgericht entscheidet in der Besetzung mit dem Vorsitzenden, einem beisitzenden Richter aus den Kreisen der Dienstgeber und einem beisitzenden Richter aus den Kreisen der Mitarbeiter.

(3) Die Verteilung der Verfahren zwischen dem Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden erfolgt anhand eines Geschäftverteilungsplans, der spätestens am Ende des laufenden Jahres für das folgende Jahr vom Vorsitzenden nach Anhörung des stellvertretenden Vorsitzenden schriftlich festzulegen ist.

(4) Ist der Vorsitzende oder der stellvertretende Vorsitzende an der Ausübung seines Amtes gehindert, tritt an seine Stelle der stellvertretende Vorsitzende oder der Vorsitzende.

§ 17 Rechtsstellung der Richter

(1) Die Richter sind von Weisungen unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. Sie dürfen in der Übernahme oder Ausübung ihres Amtes weder beschränkt, noch wegen der Übernahme oder Ausübung ihres Amtes benachteiligt oder bevorzugt werden. Sie unterliegen der Schweigepflicht auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt.

(2) Dem Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden kann eine Aufwandsentschädigung oder eine Vergütung gewährt werden .

(3) Die Tätigkeit der beisitzenden Richter ist ehrenamtlich. Sie erhalten Auslagenersatz gemäß den am Sitz des Gerichts geltenden reisekostenrechtlichen Vorschriften.

(4) Die beisitzenden Richter werden für die Teilnahme an Verhandlungen im notwendigen Umfang von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt. Auf die beisitzenden Richter der Mitarbeiterseite finden die §§ 18 und 19 der Mitarbeitervertretungsordnung entsprechend Anwendung.

§ 18 Ernennungsvoraussetzungen/Beendigung des Richteramtes

(1) Zum Richter kann ernannt werden, wer katholisch ist und nicht in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte behindert ist sowie die Gewähr dafür bietet, dass er jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl eintritt.

(2) Der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende
a) müssen die Befähigung zum Richteramt nach dem Deutschen Richtergesetz[2] besitzen,
b) dürfen keinen anderen kirchlichen Dienst als den eines Richters oder eines Hochschullehrers beruflich ausüben und keinem Leitungsorgan einer kirchlichen Körperschaft oder eines anderen Trägers einer kirchlichen Einrichtung angehören,
c) sollen Erfahrung auf dem Gebiet des kanonischen Rechts und Berufserfahrung im Arbeitsrecht oder Personalwesen haben.

(3) Die beisitzenden Richter der Dienstgeberseite müssen die Voraussetzungen für die Mitgliedschaft in einer Kommission nach Artikel 7 GrO erfüllen. Die beisitzenden Richter der Mitarbeiterseite müssen die Voraussetzungen für die Wählbarkeit in die Mitarbeitervertretung erfüllen und im Dienst eines kirchlichen Anstellungsträgers im Geltungsbereich dieser Ordnung stehen.

(4) Das Amt eines Richters endet vor Ablauf der Amtszeit
a) mit dem Rücktritt;
b) mit der Feststellung des Wegfalls der Ernennungsvoraussetzungen oder der Feststellung eines schweren Dienstvergehens. Diese Feststellung trifft der Diözesanbischof oder ein von ihm bestimmtes kirchliches Gericht nach Maßgabe des diözesanen Rechts.[3]

(5) Das Amt des Richters an einem Kirchlichen Arbeitsgericht endet auch mit Beginn seiner Amtszeit beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof. Absatz 4 Satz 2 gilt entsprechend. Niemand darf gleichzeitig beisitzender Richter der Dienstgeberseite und der Mitarbeiterseite sein oder als beisitzender Richter bei mehr als einem kirchlichen Gericht für Arbeitssachen ernannt werden.

(6) Sind zum Ende der Amtszeit neue Richter noch nicht ernannt, führen die bisherigen Richter die Geschäfte bis zur Ernennung der Nachfolger weiter.

[2] **Der Befähigung zum Richteramt nach dem Deutschen Richtergesetz steht die Befähigung zum Dienst als Berufsrichter nach Anlage I Kapitel III Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 8 des Einigungsvertrages gleich.**

[3] **Das Nähere regeln die jeweiligen in der Diözese geltenden disziplinarrechtlichen Bestimmungen oder für anwendbar erklärte Bestimmungen des staatlichen Rechts, hilfsweise die cc. 192 - 195 CIC; auf das jeweils anwendbare Recht wird an dieser Stelle verwiesen.**

§ 19 Ernennung des Vorsitzenden

Der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende des Kirchlichen Arbeitsgerichts werden vom Diözesanbischof für die Dauer von fünf Jahren ernannt. Der Diözesanbischof gibt dem Domkapitel als Konsultorenkollegium und/oder dem Diözesanvermögensverwaltungsrat[4], dem Diözesancaritasverband sowie der/den diözesanen Arbeitsgemeinschaft(en) für Mitarbeitervertretungen und der Mitarbeiterseite der Bistums-/Regional-KODA zuvor Gelegenheit zur Stellungnahme. Die Wiederernennung ist zulässig.

[4] **Das Nähere regelt das diözesane Recht.**

§ 20 Ernennung/Mitwirkung der beisitzenden Richter

(1) Die sechs beisitzenden Richter aus den Kreisen der Dienstgeber werden auf Vorschlag des Domkapitels als Konsultorenkollegium und/oder des Diözesanvermögensverwaltungsrats vom Diözesanbischof ernannt. Drei beisitzende Richter aus den Kreisen der Mitarbeiter werden auf Vorschlag des Vorstands/der Vorstände der diözesanen Arbeitsgemeinschaft(en) für Mitarbeitervertretungen und drei beisitzende Richter auf Vorschlag der Mitarbeitervertreter in der Bistums-/Regional-KODA vom Diözesanbischof ernannt. Die Ernennung erfolgt für die Dauer von fünf Jahren. Bei der Abgabe der Vorschläge durch die vorschlagsberechtigten Gremien werden Vertreter aus Einrichtungen der Caritas, die jeweils von der Dienstgeberseite und der Mitarbeiterseite der zuständigen Regional-Kommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes nominiert werden, angemessen berücksichtigt. Die Wiederernennung ist zulässig.

(2) Die beisitzenden Richter wirken in alphabetischer Reihenfolge an der mündlichen Verhandlung mit. Zieht sich ein Verfahren über mehrere Verhandlungstage hin, findet ein Wechsel bei den beisitzenden Richtern grundsätzlich nicht statt. Bei Verhinderung eines beisitzenden Richters tritt an dessen Stelle derjenige, der in der Reihenfolge an nächster Stelle steht.

(3) Bei unvorhergesehener Verhinderung kann der Vorsitzende abweichend von Absatz 2 aus der Beisitzerliste einen beisitzenden Richter heranziehen, der am Gerichtssitz oder in der Nähe wohnt oder seinen Dienstsitz hat.

Zweiter Teil - Aufbau der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen - 2. Abschnitt: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof

§ 21 Errichtung

Für die Bistümer im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz wird als Kirchliches Arbeitsgericht zweiter Instanz der Kirchliche Arbeitsgerichtshof mit Sitz in Bonn errichtet.

§ 22 Zusammensetzung/Besetzung

(1) Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof besteht aus dem Präsidenten und dem Vizepräsidenten (§ 18 Absatz 2 Buchstabe a), einem Mitglied mit der Befähigung zum staatlichen Richteramt (§ 5 DRiG) und dessen Stellvertreter, einem Mitglied mit der Befähigung zum kirchlichen Richteramt (c. 1421 § 3 CIC) und dessen Stellvertreter, sechs beisitzenden Richtern aus den Kreisen der Dienstgeber und sechs beisitzenden Richtern aus den Kreisen der Mitarbeiter.

(2) Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof entscheidet in der Besetzung mit dem Präsidenten oder dem Vizepräsidenten, den beiden Mitgliedern mit der Befähigung zum Richteramt, einem beisitzenden Richter aus den Kreisen der Mitarbeiter.

(3) Die Verteilung der Verfahren zwischen dem Präsidenten und dem Vizepräsidenten erfolgt anhand eines Geschäftsverteilungsplans, der spätestens am Ende des laufenden Jahres für das folgende Jahr vom Präsidenten nach Anhörung des Vizepräsidenten schriftlich festzulegen ist (vgl. § 16 Absatz 3).

(4) Sind der Präsident bzw. Vizepräsident oder ein Mitglied mit der Befähigung zum Richteramt an der Ausübung ihres Amtes gehindert, treten an deren Stelle der Vizepräsident bzw. die jeweiligen Stellvertreter.

§ 23 Dienstaufsicht/Verwaltung

(1) Die Dienstaufsicht über die Mitglieder des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes übt der Vorsitzende der Deutschen Bischofskonferenz aus.

(2) Die Geschäftsstelle des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs wird beim Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz eingerichtet.

§ 24 Rechtsstellung der Richter/Ernennungsvoraussetzungen/ Beendigung des Richteramtes

(1) § 17 gilt entsprechend.

(2) § 18 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass auch für die weiteren Mitglieder mit der Befähigung zum Richteramt sowie deren Stellvertreter die Voraussetzungen für die Ernennung nach § 18 Absatz 2 Buchstaben b) und c) entsprechend Anwendung finden und dass die Feststellungen nach § 18 Absatz 4 durch den Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz oder durch ein von ihm bestimmtes Gericht auf der Grundlage der entsprechenden Vorschriften des Bistums, in dem der Kirchliche Arbeitsgerichtshof seinen Sitz hat, zu treffen sind.

§ 25 Ernennung des Präsidenten und der weiteren Mitglieder mit der Befähigung zum Richteramt

Der Präsident und die weiteren Mitglieder mit der Befähigung zum Richteramt werden auf Vorschlag des Ständigen Rates der Deutschen Bischofskonferenz vom Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz für die Dauer von fünf Jahren ernannt. Der Vorsitzende der Deutschen Bischofskonferenz gibt dem Verwaltungsrat des Verbandes der Diözesen Deutschlands, dem Deutschen Caritasverband, der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen, der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA und der Deutschen Ordensobernkonferenz zuvor Gelegenheit zur Stellungnahme. Eine Wiederernennung ist zulässig.

§ 26 Ernennung/Mitwirkung der beisitzenden Richter aus den Kreisen der Dienstgeber und Mitarbeiter

(1) Die beisitzenden Richter aus den Kreisen der Dienstgeber werden auf Vorschlag des Verwaltungsrates des Verbandes der Diözesen Deutschlands, die beisitzenden Richter aus den Kreisen der Mitarbeiter werden auf Vorschlag des Vorstandes der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen und auf Vorschlag der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA vom Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz für die Dauer von fünf Jahren ernannt. Bei der Abgabe des Vorschlages für die beisitzenden Richter aus den Kreisen der Dienstgeber werden Vertreter aus Einrichtungen der Caritas bzw. der Orden, die von der Dienstgeberseite der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission bzw. der Deutschen Ordensobernkonferenz nominiert werden, angemessen berücksichtigt. Bei der Abgabe des Vorschlags für die beisitzenden Richter aus den Kreisen der Mitarbeiter werden Vertreter der Caritas, die von der Mitarbeiterseite der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission nominiert werden, angemessen berücksichtigt. Die Wiederernennung ist zulässig.

(2) § 20 Absatz 2 und 3 gelten entsprechend.

Dritter Teil - Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen - 1. Abschnitt: Verfahren im ersten Rechtszug - 1.Unterabschnitt: Allgemeine Verfahrensvorschriften

§ 27 Anwendbares Recht

Auf das Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten im ersten Rechtszug finden die Vorschriften des staatlichen Arbeitsgerichtsgesetzes über das Urteilsverfahren in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung, soweit diese Ordnung nichts anderes bestimmt.

§ 28 Klageschrift

Das Verfahren wird durch Erhebung der Klage eingeleitet; die Klage ist bei Gericht schriftlich einzureichen oder bei seiner Geschäftsstelle mündlich zur Niederschrift anzubringen. Die Klage muss den Kläger, den Beklagten, den Streitgegenstand mit einem bestimmten Antrag und die Gründe für die Klage bezeichnen. Zur Begründung dienende Tatsachen und Beweismittel sollen angegeben werden.

§ 29 Klagerücknahme

Die Klage kann jederzeit in derselben Form zurückgenommen werden. In diesem Fall ist das Verfahren durch Beschluss des Vorsitzenden einzustellen. Von der Einstellung des Verfahrens ist den Beteiligten Kenntnis zu geben, soweit ihnen die Klage vom Gericht mitgeteilt worden ist.

§ 30 Klageänderung

Eine Änderung der Klage ist zuzulassen, wenn die übrigen Beteiligten zustimmen oder das Gericht die Änderung für sachdienlich hält. Die Zustimmung der Beteiligten zu der Änderung der Klage gilt als erteilt, wenn die Beteiligten sich, ohne zu widersprechen, in einem Schriftsatz oder in der mündlichen Verhandlung auf die geänderte Klage eingelassen haben. Die Entscheidung, dass eine Änderung der Klage nicht vorliegt oder zugelassen wird, ist unanfechtbar.

§ 31 Zustellung der Klage/Klageerwiderung

Der Vorsitzende stellt dem Beklagten die Klageschrift zu mit der Aufforderung, auf die Klage innerhalb einer von ihm bestimmten Frist schriftlich zu erwidern.

§ 32 Ladung zur mündlichen Verhandlung

Der Vorsitzende bestimmt nach Eingang der Klageerwiderung, spätestens nach Fristablauf Termin zur mündlichen Verhandlung. Er lädt dazu die Beteiligten mit einer Frist von mindestens zwei Wochen. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass auch in Abwesenheit einer Partei verhandelt und entschieden werden kann.

§ 33 Vorbereitung der mündlichen Verhandlung

(1) Der Vorsitzende hat die streitige Verhandlung so vorzubereiten, dass sie möglichst in einem Termin zu Ende geführt werden kann. Zu diesem Zweck soll er, soweit es sachdienlich erscheint, insbesondere

1. den Parteien die Ergänzung oder Erläuterung ihrer vorbereitenden Schriftsätze sowie die Vorlegung von Urkunden und von anderen zur Niederlegung bei Gericht geeigneten Gegenständen aufgeben, insbesondere eine Frist zur Erklärung über bestimmte klärungsbedürftige Punkte setzen;

2. kirchliche Behörden und Dienststellen oder Träger eines kirchlichen Amtes um Mitteilung von Urkunden oder um Erteilung von Auskünften ersuchen;

3. das persönliche Erscheinen der Parteien anordnen;

4. Zeugen, auf die sich eine Partei bezogen hat, und Sachverständige zur mündlichen Verhandlung laden sowie eine Anordnung nach § 378 der Zivilprozessordnung treffen. Von diesen Maßnahmen sind die Parteien zu benachrichtigen.

(2) Angriffs- und Verteidigungsmittel, die erst nach Ablauf einer nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 gesetzten Frist vorgebracht werden, sind nur zuzulassen, wenn nach der freien Überzeugung des Gerichts ihre Zulassung die Erledigung des Rechtsstreits nicht verzögern würde oder wenn die Partei die Verspätung genügend entschuldigt. Die Parteien sind über die Folgen der Versäumung der nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 gesetzten Frist zu belehren.

§ 34 Alleinentscheidung durch den Vorsitzenden

(1) Der Vorsitzende entscheidet allein

1. bei Zurücknahme der Klage;

2. bei Verzicht auf den geltend gemachten Anspruch;

3. bei Anerkenntnis des geltend gemachten Anspruchs.

(2) Der Vorsitzende kann in den Fällen des Absatzes 1 eine Entscheidung ohne mündliche Verhandlung treffen.

(3) Der Vorsitzende entscheidet ferner allein, wenn eine das Verfahren beendende Entscheidung ergehen kann und die Parteien übereinstimmend eine Entscheidung durch den Vorsitzenden beantragen; der Antrag ist in die Niederschrift aufzunehmen.

(4) Der Vorsitzende kann vor der streitigen Verhandlung einen Beweisbeschluss erlassen, soweit er anordnet

1. eine Beweisaufnahme durch den ersuchten Richter;

2. eine schriftliche Beantwortung der Beweisfrage nach § 377 Absatz 3 der Zivilprozessordnung;

3. die Einholung amtlicher Auskünfte;

4. eine Parteivernehmung. Anordnungen nach Nummern 1 bis 3 können vor der streitigen Verhandlung ausgeführt werden.

§ 35 Ablehnung von Gerichtspersonen

Für die Ausschließung und die Ablehnung von Gerichtspersonen gelten die §§ 41 bis 49 der Zivilprozessordnung entsprechend mit der Maßgabe, dass die Entscheidung über die Ausschließung oder die Ablehnung eines beisitzenden Richters aus den Kreisen der Dienstgeber und der Mitarbeiter der Vorsitzende trifft. Ist der Vorsitzende betroffen, entscheidet der Arbeitsgerichtshof ohne mündliche Verhandlung und ohne Hinzuziehung der beisitzenden Richter aus den Kreisen der Dienstgeber und der Mitarbeiter.

§ 36 Zustellungen und Fristen

(1) Anordnungen und Entscheidungen, durch die eine Frist in Lauf gesetzt wird, sind gegen Empfangsbescheinigung oder durch Übergabeeinschreiben mit Rückschein zuzustellen.

(2) Der Lauf einer Frist beginnt mit der Zustellung.

§ 37 Wiedereinsetzung in versäumte Fristen

(1) Ist jemand ohne eigenes Verschulden gehindert, eine Ausschlussfrist einzuhalten, ist ihm auf Antrag Wiedereinsetzung in versäumte Fristen zu gewähren.

(2) Der Antrag muss die Angabe der die Wiedereinsetzung rechtfertigenden Tatsachen und der Mittel zu ihrer Glaubhaftmachung enthalten.

(3) Der Antrag ist innerhalb von zwei Wochen nach Wegfall des Hindernisses zu stellen. In derselben Frist ist die versäumte Rechtshandlung nachzuholen.

(4) Über den Antrag entscheidet die Stelle, die über die versäumte Rechtshandlung zu befinden hat.

Dritter Teil - Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen - 1. Abschnitt: Verfahren im ersten Rechtszug - 2. Unterabschnitt: Mündliche Verhandlung

§ 38 Gang der mündlichen Verhandlung

(1) Der Vorsitzende eröffnet und leitet die Verhandlung. Nach Aufruf der Sache trägt er den bisherigen Streitstand vor. Hierauf erhalten die Beteiligten das Wort, um ihr Begehren zu nennen und zu begründen.

(2) Der Vorsitzende erörtert die Sache mit den Beteiligten sachlich und rechtlich. Dabei soll er ihre Einigung fördern.

(3) Die beisitzenden Richter haben das Recht, Fragen zu stellen

§ 39 Anhörung Dritter

In dem Verfahren können der Dienstgeber, die Dienstnehmer und die Stellen gehört werden, die nach den in § 2 Absatz 1 und 2 genannten Ordnungen im einzelnen Fall betroffen sind, ohne am Verfahren im Sinne der §§ 8 und 9 beteiligt zu sein.

§ 40 Beweisaufnahme

(1) Das Gericht erhebt Beweis in der mündlichen Verhandlung. Es kann insbesondere Zeugen, Sachverständige und Beteiligte vernehmen und Urkunden heranziehen.

(2) Das Gericht kann schon vor der mündlichen Verhandlung durch eines seiner Mitglieder Beweis erheben lassen oder ein anderes Gericht um die Beweisaufnahme ersuchen. Die Beteiligten werden von allen Beweisterminen benachrichtigt und können der Beweisaufnahme beiwohnen.

§ 41 Vergleich, Erledigung des Verfahrens

(1) Die Beteiligten können, um das Verfahren ganz oder zum Teil zu erledigen, zur Niederschrift des Gerichts oder des Vorsitzenden einen Vergleich schließen, soweit sie über den Gegenstand des Vergleichs verfügen können, oder das Verfahren für erledigt erklären.

(2) Haben die Beteiligten das Verfahren für erledigt erklärt, so ist es vom Vorsitzenden des Arbeitsgerichts einzustellen. § 30 Satz 3 ist entsprechend anzuwenden.

(3) Hat der Kläger das Verfahren für erledigt erklärt, so sind die übrigen Beteiligten binnen einer von dem Vorsitzenden zu bestimmenden Frist von mindestens zwei Wochen aufzufordern, mitzuteilen, ob sie der Erledigung zustimmen. Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn sich der Beteiligte innerhalb der vom Vorsitzenden bestimmten Frist nicht äußert.

§ 42 Beratung und Abstimmung

(1) An der Beratung und Abstimmung nehmen ausschließlich der Vorsitzende und die beisitzenden Richter teil.

(2) Das Gericht entscheidet mit der Mehrheit der Stimmen. Die Stimmabgabe kann nicht verweigert werden. Der Vorsitzende stimmt zuletzt ab.

(3) Über den Hergang der Beratung und Abstimmung ist Stillschweigen zu bewahren.

§ 43 Urteil

(1) Das Gericht entscheidet nach seiner freien, aus dem Gesamtergebnis des Verfahrens gewonnenen Überzeugung. Das Urteil ist schriftlich abzufassen. In dem Urteil sind die Gründe tatsächlicher und rechtlicher Art anzugeben, die für die richterliche Überzeugung leitend gewesen sind. Das Urteil ist von allen mitwirkenden Richtern zu unterschreiben.

(2) Das Urteil darf nur auf Tatsachen und Beweisergebnisse gestützt werden, zu denen sich die Beteiligten äußern konnten.

Dritter Teil - Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen - 1. Abschnitt: Verfahren im ersten Rechtszug - 3. Unterabschnitt: Besondere Verfahrensarten

§ 44 Auflösung der Mitarbeitervertretung/Verlust der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung

Sieht das materielle Recht die Möglichkeit einer Klage auf Auflösung der Mitarbeitervertretung, auf Amtsenthebung eines einzelnen Mitglieds einer Mitarbeitervertretung oder auf Feststellung des Verlust der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung vor, ist die Erhebung der Klage innerhalb einer Frist von vier Wochen von dem Tage an zulässig, an dem der Kläger vom Sachverhalt Kenntnis erlangt hat. Eine Klage nach Satz 1 kann nur von mindestens der Hälfte der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder vom Diensteber erhoben werden.

§ 44a Verlust der Mitgliedschaft in einer Kommission nach Art. 7 GrO

§ 44 Satz 1 gilt entsprechend für Klagen auf Amtsenthebung oder Feststellung des Verlusts der Mitgliedschaft in einer Kommission nach Art. 7 GrO. Eine Klage nach Satz 1 kann nur von der Hälfte der Mitglieder der Kommission oder der Mehrheit der Mitglieder einer Seite der Kommission erhoben werden.

§ 44b Wahlprüfungsklage

Eine Klage auf Feststellung der Ungültigkeit einer Wahl einer Mitarbeitervertretung, eines Mitglieds einer Mitarbeitervertretung, einer Kommission nach Art. 7 GrO oder eines Mitarbeitervertreters in einer Kommission nach Art. 7 GrO ist nur innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig.

§ 45 Organstreitverfahren über Zuständigkeit einer nach Artikel 7 GrO gebildeten Kommission

In Verfahren über den Streitgegenstand, welche Kommission für den Beschluss über eine arbeitsvertragsrechtliche Angelegenheit zuständig ist, sind nur Kommissionen im Sinne von § 2 Absatz 1 beteiligungsfähig. Die Beschlussfassung über die Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichts bedarf mindestens einer Drei-Viertel-Mehrheit der Gesamtzahl der Mitglieder der Kommission.

Dritter Teil - Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen - 2. Abschnitt: Verfahren im zweiten Rechtszug

§ 46 Anwendbares Recht

Auf das Verfahren vor dem kirchlichen Arbeitsgerichtshof im zweiten Rechtszug finden die Vorschriften über das Verfahren im ersten Rechtszug (§§ 27 bis 43) Anwendung, soweit die Vorschriften dieses Abschnitts (§§ 47 bis 51) nichts anderes bestimmen.

§ 47 Revision

(1) Gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts findet die Revision an den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof statt, wenn sie in dem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts oder in dem Beschluss des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes nach § 48 Absatz 5 Satz 1 zugelassen worden ist. Die Nichtzulassung der Revision ist schriftlich zu begründen.

(2) Die Revision ist zuzulassen, wenn

a) die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat oder

b) das Urteil von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes oder, solange eine Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, von einer Entscheidung eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abweicht und die Entscheidung auf dieser Abweichung beruht oder

c) ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird, auf dem die Entscheidung beruhen kann.

(3) Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof ist an die Zulassung der Revision durch das Kirchliche Arbeitsgericht gebunden.

(4) Gegen Beschlüsse, durch die über die Anordnung, Abänderung oder Aufhebung einer einstweiligen Verfügung entschieden wird, ist die Revision nicht zulässig.

§ 48 Nichtzulassungsbeschwerde

(1) Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden.

(2) Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist bei dem Gericht, dessen Urteil angefochten wird, eingelegt wird. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

(3) Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach der Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

(4) Die Einlegung der Beschwerde hemmt die Rechtskraft des Urteils.

(5) Über die Beschwerde entscheidet der Kirchliche Arbeitsgerichtshof ohne Hinzuziehung der beisitzenden Richter durch Beschluss, der ohne mündliche Verhandlung ergehen kann. Der Beschluss soll kurz begründet werden; von einer Begründung kann abgesehen werden, wenn sie nicht geeignet ist, zur Klärung der Voraussetzungen beizutragen, unter denen eine Revision zugelassen ist. Mit der Ablehnung der Beschwerde durch den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof wird das Urteil rechtskräftig.

§ 49 Revisionsgründe

(1) Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht.

(2) Ein Urteil ist stets als auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruhend anzusehen, wenn

a) das erkennende Gericht nicht vorschriftsmäßig besetzt war,

b) bei der Entscheidung ein Richter mitgewirkt hat, der von der Ausübung des Richteramtes kraft Gesetzes ausgeschlossen oder wegen Besorgnis der Befangenheit mit Erfolg abgelehnt war,

c) einem Beteiligten das rechtliche Gehör versagt war,

d) das Urteil auf eine mündliche Verhandlung ergangen ist, bei der die Vorschriften über die Öffentlichkeit des Verfahrens verletzt worden sind, oder

e) die Entscheidung nicht mit Gründen versehen ist.

§ 50 Einlegung der Revision

(1) Die Revision ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils oder des Beschlusses über die Zulassung der Revision nach § 48 Absatz 5 Satz 1 schriftlich einzulegen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Revision innerhalb der Frist bei dem Gericht, dessen Urteil angefochten wird, eingelegt wird. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

(2) Die Revision ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils oder des Beschlusses über die Zulassung der Revision nach § 48 Absatz 5 Satz 1 zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründungsfrist kann auf einen vor ihrem Ablauf gestellten Antrag vom Präsidenten einmalig um einen weiteren Monat verlängert werden. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

§ 51 Revisionsentscheidung

(1) Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof prüft, ob die Revision statthaft und ob sie in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden ist. Mangelt es an einem dieser Erfordernisse, so ist die Revision unzulässig.

(2) Ist die Revision unzulässig, so verwirft sie der Kirchliche Arbeitsgerichtshof ohne Mitwirkung der beisitzenden Richter durch Beschluss, der ohne mündliche Verhandlung ergehen kann.

(3) Ist die Revision unbegründet, so weist der Kirchliche Arbeitsgerichtshof durch Urteil die Revision zurück.

(4) Ist die Revision begründet, so kann der Kirchliche Arbeitsgerichtshof

a) in der Sache selbst entscheiden,

b) das angefochtene Urteil aufheben und die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung zurückverweisen.

(5) Ergeben die Entscheidungsgründe zwar eine Verletzung des bestehenden Rechts, stellt sich die Entscheidung selbst aber aus anderen Gründen als richtig dar, so ist die Revision zurückzuweisen.

(6) Das Kirchliche Arbeitsgericht, an das die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen ist, hat seiner Entscheidung die rechtliche Beurteilung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs zugrunde zu legen.

Dritter Teil - Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen - 3. Abschnitt: Vorläufiger Rechtsschutz

§ 52 Einstweilige Verfügung

(1) Auf Antrag kann, auch schon vor der Erhebung der Klage, eine einstweilige Verfügung in Bezug auf den Streitgegenstand getroffen werden, wenn die Gefahr besteht, dass in dem Zeitraum bis zur rechtskräftigen Beendigung des Verfahrens die Verwirklichung eines Rechtes des Klägers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte, oder wenn die Regelung eines vorläufigen Zustandes in einem streitigen Rechtsverhältnis erforderlich ist, um wesentliche Nachteile abzuwenden.

(2) Für das Verfahren gelten die Vorschriften des Achten Buches der Zivilprozessordnung über die einstweilige Verfügung (§§ 935 - 943) entsprechend mit der Maßgabe, dass die Entscheidungen ohne mündliche Verhandlung und ohne Hinzuziehung der beisitzenden Richter ergehen und erforderliche Zustellungen von Amts wegen erfolgen.

Dritter Teil - Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen - 4. Abschnitt: Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen

§ 53 Vollstreckungsmaßnahmen

(1) Ist ein Beteiligter rechtskräftig zu einer Leistung verpflichtet worden, hat er dem Gericht, das die Streitigkeit verhandelt und entschieden hat, innerhalb eines Monats nach Eintritt der Rechtskraft zu berichten, dass die auferlegten Verpflichtungen erfüllt sind.

(2) Berichtet der Beteiligte nicht innerhalb eines Monats, fordert der Vorsitzende des Gerichts ihn auf, die Verpflichtungen unverzüglich zu erfüllen. Bleibt die Aufforderung erfolglos, ersucht das Gericht den kirchlichen Vorgesetzten des verpflichteten Beteiligten um Vollstreckungshilfe. Dieser berichtet dem Gericht über die von ihm getroffenen Maßnahmen.

(3) Bleiben auch die nach Absatz 2 getroffenen Maßnahmen erfolglos, kann das Gericht auf Antrag gegen den säumigen Beteiligten eine Geldbuße bis zu 2500 Euro verhängen und anordnen, dass die Entscheidung des Gerichts unter Nennung der Verfahrensbeteiligten im Amtsblatt des für den säumigen Beteiligten zuständigen Bistums zu veröffentlichen ist.

§ 54 Vollstreckung von Willenserklärungen

Ist ein Beteiligter zur Abgabe einer Willenserklärung verurteilt, so gilt die Erklärung als abgegeben, sobald das Urteil Rechtskraft erlangt hat.

Dritter Teil - Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen - 5. Abschnitt: Beschwerdeverfahren

§ 55 Verfahrensbeschwerde

Hinsichtlich der Beschwerde gegen Entscheidungen des Kirchlichen Arbeitsgerichts oder seines Vorsitzenden gilt § 78 Satz 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes
entsprechend mit der Maßgabe, dass über die Beschwerde der Präsident
des Arbeitsgerichtshofes durch Beschluss ohne mündliche Verhandlung
entscheidet.

Vierter Teil - Schlussvorschriften -

§ 56 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 1. Juli 2010 in Kraft.

Für die Deutsche Bischofskonferenz

Erzbischof Dr. Robert Zollitsch
Vorsitzender der Deutschen Bischofskonferenz

Anhang IV

1. Abkürzungsverzeichnis

a. F. alte Fassung
ABD Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen
Abs. Absatz
Abschn. Abschnitt
ACK Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland
AltTZG Altersteilzeitgesetz
AP Zeitschrift „Arbeitsrechtliche Praxis“
ArbZG Arbeitszeitgesetz
Art. Artikel
ATV-K Altersvorsorge-TV-Kommunal
AVBayKiBiG Ausführungsverordnung BayKiBiG
AVR Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes
AZKR Arbeitszeitkontenregelung
BAG Bundesarbeitsgericht
BAnz. Bundesanzeiger
BAT Bundesangestelltentarifvertrag
BAT-O Bundesangestelltentarifvertrag – Ost
BayBesG Bayerisches Besoldungsgesetz
BayBhV Bayerische Beihilfeverordnung
Bayer. Reg.-KODA Bayerische Regional-KODA
BayKiBiG Bayerisches Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz
BayRK Bayerische Regional-KODA
BayRKO Ordnung zur Gestaltung des Arbeitsvertragsrechtes durch eine Kommission für den Bereich der bayerischen (Erz-)Diözesen
BayRS Bayerische Rechtssammlung
BaySchFG Bayerisches Schulfinanzierungsgesetz
BBiG Berufsbildungsgesetz
BEEG Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BetrAVG Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
BGB Bürgerliches Gesetzbuch
BGleiG Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes
BhV Beihilfevorschriften (des Landes Bayern)
BKGG Bundeskindergeldgesetz
BL Bund/Länder
BSHG Bundessozialhilfegesetz
BtMGBetäubungsmittelgesetz
Buchst. Buchstabe
BUrlG Bundesurlaubsgesetz
BV Beihilfeversicherung
BVG Bundesversorgungsgesetz
BZRG Bundeszentralregister
c. canon des CIC

cc. canon, canones des CIC
CIC Codex Juris Canonici 1983
D Diensteinheit
DIAG Diözesane Arbeitsgemeinschaft
Dipl. FH Diplom Fachhochschule
Dipl. Rel. Päd.(FH) Diplom Religionspädagoge Fachhochschule
Dipl. Theol. Diplom-Theologe
DO Dienstordnung
DOK Deutsche Ordensoberenkonferenz
DRiG Deutsches Richtergesetz
DV Datenverarbeitung
DVBayKiG Durchführungsverordnung zum Bayerischen Kindergartengesetz
E Entgeltgruppe
EG Entgeltgruppe
EntgFG Entgeltfortzahlungsgesetz
EStG Einkommensteuergesetz
EUR EURO
ff. fortfolgende
FakOSozPäd Fachakademieordnung Sozialpädagogik
FH Fachhochschule
gem. gemäß
ggf. gegebenenfalls
GO Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse
GrO Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse
GVBl Gesetz- und Verordnungsblatt
HRG Hochschulrahmengesetz
i. K. im Kirchendienst
i. S. d. im Sinne des
i. V. m. in Verbindung mit
IT Informationstechnik
J. Jahre
JArbSchG Jugendarbeitsschutzgesetz
JS Gesamtjahressumme
KAB Katholische Arbeitnehmerbewegung
KAGO Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung
KAZO Kirchliche Arbeitszeitordnung
KFZ Kraftfahrzeug
KiStiftO Kirchenstifungsordnung
KLDO Kirchliche Lehrerdienstordnung
KODA Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes
KSchG Kündigungsschutzgesetz
KuRVO Verordnung über das Kassen- und Rechnungswesen der Gemeinden
LPartG Lebenspartnerschaftsgesetz
LEP Landesentwicklungsprogramm
LDO Lehrerdienstordnung (staatliche)

LlbG Leistungslaufbahngesetz
LPO I Lehreramtsprüfungsordnung I
MAVO Mitarbeitervertretungsordnung
MTArb Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder
MTL Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder
MuSchG Mutterschutzgesetz
NachwG Nachweisgesetz
Nr. Nummer
o. ä. oder ähnlich
OZ Ortszuschlag
ReiseKO Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen
RKO Reichskassenordnung
RL i. K. Religionslehrer/in im Kirchendienst
RÜG Rentenüberleitungsgesetz
RÜ-L Regelung zur Überleitung von Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft
RÜÜ Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts
RVO Reichsversicherungsordnung
SGB Sozialgesetzbuch
SJR Sabbatjahrregelung
SR Sonderregelung
SR-L
Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich
beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft
StGB Strafgesetzbuch
TD Tagesdurchschnitt
TDL Tarifgemeinschaft Deutscher Länder
TV Tarifvertrag
TVAöD Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes
TVöD Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes
TVöD-AT Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes – Allgemeiner Teil
TVPöD Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes
TVÜ Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts
TzBfG Teilzeit- und Befristungsgesetz
u. Ä. und Ähnliches
Unterabs. Unterabsatz
v. H. vom Hundert
VBL Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
vgl. vergleiche
VKA Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
VO Vergütungsordnung
VOBD Versorgungsordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen
5. VermBG Fünftes Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer
WA wöchentliche Arbeitszeit
WOBayRK Wahlordnung für die Vertreter der Mitarbeiter in der Bayerischen Regional-KODA und

der Lehrerkommission
z. A. zur Anstellung
z. B. zum Beispiel
Ziff. Ziffer
ZKO Ordnung für die Zentrale Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes im kirchlichen Dienst
ZPO Zivilprozessordnung
ZVK Zusatzversorgungskasse